

CAZON
L72
- A56 C.2

31761 11653125 2

Annual Report

2005-2006



Published by the Ontario Human Rights Commission
Province of Ontario, Toronto, Canada
© 2006, Government of Ontario
ISSN 0702-0538 6/06 500
ISBN 1-4249-0818-3



June 29, 2006

The Honourable Michael J. Bryant
Attorney General
720 Bay Street
Toronto ON M5G 2K1

Dear Minister:

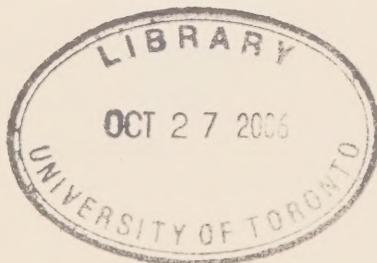
Under section 31(1) of the Ontario *Human Rights Code*, the Ontario Human Rights Commission is required to submit a report on the Commission's activities for the previous fiscal period by June 30th of each year to be tabled in the Legislature.

In this regard, it is my pleasure to provide you with the Commission's Annual Report 2005-2006. This report reflects the activities of the Commission from April 1, 2005 to March 31, 2006.

Yours sincerely,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Barbara Hall".

Barbara Hall, B.A, LL.B, Ph.D (hon.)
Chief Commissioner





Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761116531252>

Ontario Human Rights Commission

Annual Report 2005-2006

Ontario Human Rights Commission
180 Dundas Street W. 7th Floor
Toronto ON M7A 2R9

Table of Contents

MESSAGE FROM THE CHIEF COMMISSIONER	1
COMMISSION ACTIVITIES 2005-2006	4
The Commission's Mandate	5
Human Rights Inquiries and Complaints from the Public	6
Caseload at a Glance	6
Contacts with the Commission and Intake of Complaints	7
Cases Dismissed on Preliminary Objections	8
Mediation and Settlement	8
Withdrawn Complaints	9
Investigation and Referral of Complaints	10
Litigation	12
Commission-Initiated Advice, Inquiry and Complaints	13
Discriminatory Effect of School Discipline	
Legislation and Policies	14
Restaurant Accessibility	15
Discriminatory Effect of the <i>Change of Name Act</i>	15
Accessibility of Driving Schools	16
Mandatory Retirement	16
Drug and Alcohol Testing	17
Accessibility for Homebuyers with Disabilities	18
Other Matters	18
Reforming Ontario's Human Rights System	19
Policy Development	21
Policy and Guidelines on Racism and Racial Discrimination	23
Sexual Orientation Policy Update	24
Human Rights and the Family	25
Promotion and Partnership	25
Public Education	25
Aboriginal Human Rights Program	27
Call for a Canadian Coalition of Municipalities Against Racism and Discrimination	28

National and International Cooperation	30
www.ohrc.on.ca	31
Corporate Services	32
Accountability Framework 2005-2006	33
APPENDICES	36
List of Commissioners	37
Tables	45
Table 1: New Complaints Filed by Social Area and Grounds Cited	45
Table 2: Monetary Damages in Settlements by Ground	46
Table 3: Cases Completed or Referred, by Disposition and Grounds	47
Table 4: Cases Completed or Referred, by Disposition and Social Area	48
Cases Completed or Referred by the Commission	49
Fact Sheet: Commission Statistics for the Year Ending March 31, 2006	50
Public contact with the Commission	50
Breakdown of cases completed at the Commission	50
Commission decisions	51
Summary	51
Case Summary Highlights	52
Commission Settlements and Orders	52
Settlements and Decisions at the Human Rights Tribunal of Ontario	55
Decisions from Higher Courts	61
List of Decisions, Settlements, Judicial Reviews and Appeals	65
List of Publications	69
Financial Statement	72
ENDNOTES	73

Message from the Chief Commissioner

June 2006

I am pleased to report on the activities of the Ontario Human Rights Commission for the period April 1, 2005 to March 31, 2006.



In doing so, I would like to thank the staff of the Commission, and the Commissioners themselves, for their hard work and dedication to human rights.

Some, like myself, have recently joined the Commission, while others finished their time with the Commission this past year. All have made an important contribution. In particular, I'd like to recognize the invaluable leadership of Keith Norton for his nine years of service as Chief Commissioner, which ended in October 2005. I would also like to acknowledge and thank Commissioner Ivan Oliveira who served as interim Chief Commissioner until my arrival in December 2005.

During 2005-06, the Commission realized significant achievements in the fulfillment of its mandate to protect, promote and advance human rights for the people of Ontario.

The Commission mediated, investigated or otherwise completed a total of 2,117 individual complaints of discrimination (3% more than the previous fiscal year), and referred a total of 170 cases to the Human Rights Tribunal of Ontario for a hearing.

Following research and inquiry into the discriminatory impact of "safe schools" legislation and policies on racialized students and students with disabilities, the Commission initiated its own complaints to more directly seek a systemic resolution of the issues more directly. Several related complaints from students were settled through mediation.

A number of other cases included significant public interest remedies to help prevent future discrimination. A settlement with a school board

resulted in an agreement on comprehensive measures to ensure all staff have equal access to positions of responsibility in the school system regardless of race. A public interest remedy obtained in a lengthy case at the Human Rights Tribunal of Ontario now requires transit operators to announce subway stops to assist riders with visual disabilities and others to better navigate the system. The Commission also intervened in two cases at the Supreme Court of Canada: one advances human rights principles with respect to religious accommodation; and the other enhances the power of administrative tribunals to interpret and apply human rights legislation.

During the year, the Commission released a new *Policy and Guidelines on Racism and Racial Discrimination*, updated its *Policy on Discrimination and Harassment Because of Sexual Orientation* to reflect the rights of same-sex marriage partners, and undertook public consultations toward development of a policy on discrimination because of family status.

In addition to reaching more than 10,000 individuals at public education events, the Commission partnered with the Union of Ontario Indians to produce a new brochure on Aboriginal persons' rights under the Code. Available in Mohawk, Cree and Ojibway, the brochures were distributed to over 250 Aboriginal service organizations across the province. The Commission also continued its partnership with the Canadian Commission for UNESCO and other organizations in promoting a call for a Canadian Coalition of Municipalities Against Racism and Discrimination.

This past year also saw the Legislature of Ontario pass a Bill to end mandatory retirement. The Bill, which takes effect in December 2006, addresses a longstanding recommendation of the Commission to allow employees the choice to continue working past age 65.

For many years the Commission has called for change to improve Ontario's human rights system. It therefore welcomed the Attorney General's announcement last summer of his intent to develop proposals for reform by winter. Following on these proposals, in April 2006, the government introduced Bill 107, an Act that, if passed, will significantly amend Ontario's *Human Rights Code*. Public hearings are anticipated in the coming months. The Commission is working with stakeholders and government to ensure the Bill meets international principles for the establishment and strengthening of human rights institutions.

Ontario is home to some of the most diverse communities in the world. The health and safety of our combined community requires a strong integrated human rights system: one that can deal efficiently and effectively with individual complaints of discrimination; act in the public interest to protect and advance human rights; as well as promote respect for human rights through public education, partnership, and cooperation among individuals, organizations and institutions, across the province and elsewhere.

I look forward to the coming year, working to ensure the system, and in particular the Commission, has what it needs to achieve the goals of the *Code*: recognizing the dignity and worth of every person in Ontario and providing for equal rights and opportunities without discrimination.

Yours sincerely,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Barbara Hall".

Barbara Hall, B.A, LL.B, Ph.D (hon.)
Chief Commissioner

Commission Activities 2005-2006

The Commission’s Mandate

The Ontario Human Rights Commission (the “Commission”) is an independent, arm’s length agency of the provincial government, accountable to the Legislature through the Attorney General. As Canada’s oldest Commission, it was established in 1961 to administer the Ontario *Human Rights Code* (the “Code”). The Commission’s mandate is to protect, promote and advance human rights in Ontario, and this mandate is central to building stronger, safer communities.

The Code sets out the right of individuals in Ontario to be free from discrimination in employment, housing accommodation, goods, services and facilities, contracts, and membership in vocational associations and trade unions, based on fifteen prohibited grounds. These include: race, ancestry, place of origin, colour, ethnic origin, citizenship, creed (religion), sex (including pregnancy and gender identity), sexual orientation, disability, age (18 and older, except 16 and older in housing, and up to 65 in employment), marital status (including same sex partners), family status, receipt of public assistance (in accommodation only) and record of offences (in employment only).

The Commission has broad functions and powers under the Code and acts independently on behalf of the public interest. The Commission investigates complaints of discrimination, endeavours to settle complaints between parties, and litigates cases at the Human Rights Tribunal of Ontario and higher courts. The Commission also inquires into human rights matters, initiates complaints, and undertakes to prevent discrimination through research, policy development, cooperation, and public education. The Commission’s inquiry and intake, mediation, investigation, policy, and legal services work in an integrated fashion to fulfil all aspects of the Commission’s mandate.

Human Rights Inquiries and Complaints from the Public

Caseload at a Glance

In 2005-06:

- The Commission began the fiscal year with an active caseload of 2,733 cases
- 2,399 new complaints were received and added to the caseload
- 2,117 complaints from the caseload were completed at the Commission, on average at 12.9 months (approximately 3% more cases than in 2004-05, and 11% more than the 1999-2004 average)
- 143 cases were referred to the Human Rights Tribunal of Ontario, on average at 27.6 months (150 cases were referred in 2004-05)
- 27 additional cases were referred to the Tribunal after reconsideration by the Commission of a previous decision
- The Commission ended the fiscal year with an active caseload of 2,880 cases, 147 or 5% more cases than the beginning of the year
- Over the last few years, the Commission has received more cases than it has the resources to complete, resulting in a backlog of 581 cases at year-end
- 85 cases (3% of its active caseload) were over three years old at year-end

Contacts with the Commission and Intake of Complaints

As the first point of contact for members of the public, the Commission's Inquiry and Intake Service delivers important public education about human rights and responsibilities under the Code. Specific information is also provided about the Commission's policies and guidelines as well as how to file a complaint or access other external resources. Often, this information helps empower potential complainants to resolve matters so that a complaint is not necessary. The Commission's Inquiry and Intake Services also assist potential respondents to prevent or address discrimination within their organizations. Inquirers whose issues are not human rights-related are provided with referrals to more appropriate organizations for assistance in addressing their concerns.

Each year, a number of individuals turn to the Commission for help by filing a formal complaint. Under the Code, the Commission is required to receive all complaints filed by individuals.

In 2005-06:

- Commission staff dealt with over 43,011 telephone inquiries¹
- 1,760 inquiries were received by letter
- 760 persons inquired in person at the office
- 824,887 individual visits were made to the Commission's Web site
- 2,399 formal complaints were filed with the Commission. This is the same number of complaints filed in the 2004-2005 fiscal period, and represents a 16.5% increase over the average of 2,060 new complaints filed per year over the five-year period from 1999-2004

Cases Dismissed on Preliminary Objections

The Commission may decide not to proceed with a complaint for reasons set out in section 34 of the *Human Rights Code*.

In 2005-06, of all cases completed at the Commission or referred to a Tribunal, 8.6% were dismissed based on such preliminary objections, on average at 9.5 months. Using the parties' written submissions, the Commission determined that:

- 2.0% of cases could have been dealt with by another legislated body, such as through a union grievance procedure under labour legislation or at the Workplace Safety and Insurance Appeals Tribunal
- In 4.0% of cases there was evidence the complaint was frivolous, vexatious, or made in bad faith
- In 0.2% of cases the matter was outside the Commission's jurisdiction
- In 2.4% of cases the events occurred outside the *Code's* six month filing requirement

Mediation and Settlement

The *Code* requires the Commission to endeavour to settle complaints, and mediation is an extremely successful aspect of the Commission's work. The Commission provides confidential mediation services early in the process to help settle complaints to the satisfaction of both parties and the Commission.² The Commission has a consistent 70% or higher success rate in resolving complaints at this stage. Successful early mediation brings about quick remedies, can incorporate public interest provisions, and reduces the need for individuals to go through more lengthy processes of investigation or litigation. One good example this past year was the significant public remedies obtained by the

Commission through early mediation of a complaint involving homophobic discrimination and harassment at Lakehead District School Board (see Appendix: *Case Summary Highlights*).

Complaints that cannot be settled or resolved in some other way between the parties early on are referred for investigation: however, they may settle at any stage in the Commission's process or at the Tribunal. Year after year, the Commission assists parties to reach mutually agreeable resolutions in more than half of all cases completed at the Commission and in approximately 80% of cases at the Tribunal. The Commission seeks out systemic and public interest remedies in all settlements, designed to prevent future discriminatory conduct.

In 2005-06, of all cases completed at the Commission or referred to a Tribunal, 57.1% were settled by the Commission or resolved between the parties, on average at 12.4 months:

- 34.4% (778 cases) were settled through early mediation without investigation, on average at 7.4 months, representing a success rate of 71% of the 1,096 cases in which parties participated in early mediation
- 10.1% were settled at the investigation stage, on average at 26.2 months
- 12.6% were resolved between the parties, on average at 15.0 months

Withdrawn Complaints

Individuals may withdraw their complaints at any time, and for a number of reasons. For example, this will occur where the parties reach a settlement and an agreed upon term is that the complaint be withdrawn. Withdrawals can also arise early in the process if it becomes apparent that their concerns do not fall within the jurisdiction of the

Commission, or if the respondent's answer explains the situation to the complainant's satisfaction. Some complainants may decide not to pursue the matter any further after reviewing the Commission's investigation findings. In other cases, individuals simply decide they no longer wish to pursue a complaint that has been in the system for a long time.

In 2005-06:

- Of all cases completed at the Commission or referred to a Tribunal, 16.7% were withdrawn by the complainant, some as a result of a term of settlement, on average at 7.5 months

Investigation and Referral of Complaints

The Commission conducts a neutral and objective investigation and then determines whether there is sufficient evidence to warrant referring a case to the Human Rights Tribunal of Ontario for a hearing. The investigation process creates an opportunity for parties to be heard, to ask questions, and to provide further information or evidence in support of their views, such as documents or names of witnesses. The Commission also continues to seek opportunities for settlement during the investigation process, enabling parties to come to a resolution of the complaint in accordance with the *Code* and Commission policy.

Under s. 33 of the *Code*, the Commission has broad powers of investigation. It can interview parties and witnesses, conduct site inspections, seize and review documents, research and examine relevant data, such as statistical or demographic information, or employee and other organizational records. Through this process investigators may uncover evidence that is indicative of both individual and systemic discrimination.

Investigators consult with the Commission's legal and policy services to ensure that investigation plans, reports of findings and settlements consistently and properly interpret and apply the *Code* and Commission policy. Investigators also provide parties with information about how the *Code* and the Commission's policies relate to the case, and ensure that settlements include public interest remedies where they may prevent discrimination and harassment in the future. For example, during an investigation in 2005, the Commission successfully settled four cases with the Dufferin-Peel Catholic District School Board relating to race, disability, and school discipline policies (see Appendix: *Case Summary Highlights*).

Although complainants do not appear in person before the Commission, they are provided with a copy of the comprehensive staff investigation report that is prepared for the Commissioners, and their written submissions, together with the respondent's submissions, are provided to the Commissioners for consideration. Commissioners then decide whether there is sufficient evidence to support referral of the complaint to the Tribunal for a hearing.

In 2005-06:

Of all cases completed at the Commission or referred to a Tribunal, 17.6% received a Commission decision based on written submissions on the merits (s.36 of the *Code*), on average at 26.9 months:

- 8.5% of cases were dismissed because of insufficient evidence to warrant a Tribunal hearing, on average at 29.6 months
- 2.8% of cases were dismissed because of lack of cooperation by the complainant, on average at 17.4 months
- 6.3% or 143 cases were referred to the Tribunal for a hearing, on average at 27.6 months (150 cases were referred in 2004-05)

As of March 31, 2006, the Commission's active caseload was 2,880 cases. This represents an increase of 147 cases (or 5.4%) over last year's active caseload of 2,733. The average age of a case in the Commission's active caseload increased from 11.2 months to 12.9 months.

Litigation

Once a case is referred to the Human Rights Tribunal of Ontario, the Commission litigates the case, representing the public interest in the protection, promotion and advancement of human rights. In most cases, Commission counsel assist the complainant through the process by preparing the witnesses, pleadings, motions, and calling the evidence. At the hearing, Commission counsel seek and obtain remedies which help to prevent future acts of discrimination, such as training programs, the creation of anti-discrimination and harassment policies, internal complaint mechanisms and monitors.

In 2005-2006, 74% of cases were settled at the Tribunal, with active involvement of Commission counsel. The Commission obtained strong public interest remedies in almost all of these settlements. The Commission's litigation of cases before the Tribunal and at higher courts has been instrumental in enforcing the Code, advancing human rights jurisprudence, promoting the Commission's policies, and protecting the public interest. When complaints are referred to the Tribunal or are appealed to higher courts, the resulting settlements and decisions may create precedents and directions for advancing human rights law in Ontario, across Canada, and internationally. The Commission has been involved in a number of high profile cases that have overturned decisions of the Tribunal or other courts, adding to this important

body of case law. Seeking strong public interest remedies in decisions and settlements, and pursuing Commission initiated complaints, are fundamental to the Commission's litigation strategy (see Appendix: *Case Summary Highlights*).

In 2005-06, the Commission was involved in many cases at the Tribunal and in higher courts that resulted in:

- 15 final decisions, 33 interim decisions, and 2 decisions on costs, from the Human Rights Tribunal of Ontario
- 42 settlements at the Tribunal
- 8 judicial review decisions from the Divisional Court
- 1 decision on appeal from the Divisional Court
- 1 decision from the Court of Appeal, and
- 2 decisions from the Supreme Court of Canada.

As of March 31, 2006, the Commission is currently litigating:

- 462 complaints before the Tribunal (249 of these are autism cases and are being heard together)
- 8 cases before the Divisional Court (3 judicial reviews and 5 appeals)
- 3 cases at the Court of Appeal
- 2 cases at the Supreme Court of Canada.

Commission-Initiated Advice, Inquiry and Complaints

The Commission favours a voluntary and cooperative approach to protecting and promoting human rights and resolving complaints. The Commission uses its broad mandate under section 29 of the *Code* to provide advice to organizations, review legislation for compliance with the *Code*, and inquire into situations that may have a negative impact relating to a *Code* ground.

The Commission may also choose to initiate a complaint under subsection 32(2), and use its powers under subsection 33(3) to investigate the matter. The Commission prepares a written report of its findings, and if no settlement is reached, it then decides whether to refer the matter to the independent Human Rights Tribunal of Ontario for a hearing.

Discriminatory Effect of School Discipline Legislation and Policies

This past year the Commission continued its efforts to address the disproportionate impact of the “safe schools” provisions of the *Education Act* on racialized students and students with disabilities. In July 2005, following considerable research and the release of a public submission raising concern, the Commission initiated complaints against the Ministry of Education and the Toronto District School Board, alleging that the application of the ”safe schools” provisions and related discipline policies was having a disproportionate impact on these students. While it is paramount to ensure schools are safe, disciplinary measures must be fair, effective and non-discriminatory.

In October 2005, the Commission successfully conciliated a settlement of four similar complaints between individuals and the Dufferin-Peel Catholic District School Board, and in November 2005, it achieved a positive settlement in its own complaint against the Toronto District School Board. The complaint against the Ministry of Education remained unresolved at year-end.

Restaurant Accessibility

In late 2005, the Commission reviewed the progress of 25 restaurant chains towards commitments they had previously made to increase the accessibility of their premises to customers with disabilities. In 2003 and 2004, the restaurant chains committed to:

- Develop an accessibility policy and customer complaints procedure
- Review and identify accessibility barriers across corporate-owned and franchised premises
- Develop a standardized accessibility plan for future locations
- Develop a plan for existing facilities and begin removing barriers
- Monitor progress towards achieving accessibility and report back to the Commission in one year

A report on the outcomes of the restaurant accessibility initiative, including the achievements of the various restaurant chains and recommendations for moving forward, is being prepared for release this year.

As of March 31, 2006, a complaint initiated by the Commission against one restaurant chain remained outstanding.

Discriminatory Effect of the Change of Name Act

The Commission and the Information and Privacy Commissioner/Ontario (IPCO), cooperated in raising concerns with the Ministry of Government Services that the *Change of Name Act* has a discriminatory impact on transgendered persons. Specifically, a requirement that name changes be published and remain on a publicly accessible record has a disproportionately negative impact on transgendered individuals in that it forces them to publicly disclose their gender.

transition. The Commission met with the Ministry and the IPCO in November 2005 and again in January 2006, and wrote to the Ministry in February 2006, to clarify how these requirements serve as a barrier for transgendered persons. The Commission has requested both a systemic barrier removal through legislative change, and a more immediate interim accommodation for transgendered individuals who feel threatened by the publication requirement and see it as preventing their access to the name change process.

Accessibility of Driving Schools

The Commission continued to work closely with the Ministry of Transportation and industry partners to address the barriers faced by persons who are deaf, deafened and hard-of-hearing in accessing driving school programs. In the Fall of 2005, the Commission was able to reach a positive settlement with Young Drivers of Canada in an individual complaint which raised similar concerns. However, the Commission is continuing to seek a system-wide solution.

Mandatory Retirement

Under the *Code*, in the area of employment, the legal definition of age is limited to people between the ages of 18 and 65. This means that the Commission cannot receive a complaint of age discrimination in employment from someone who is 65 or older. Following consultations on age discrimination in 2000,³ the Commission reported that many groups and individuals emphasized the negative impact of mandatory retirement policies on the economic security, dignity and self-worth of older Ontarians. The Commission has since called on government to amend the *Code* and remove the upper age limit of 65.

In November 2005, the Commission made a submission to the Standing Committee on Justice Policy regarding Bill 211, the *Ending Mandatory Retirement Statute Law Amendment Act*. In its submission, the Commission commended the government for bringing forward this legislation, and supported its broad intent. However, the Commission also highlighted grave concerns about provisions of Bill 211 that limit the access of older workers to benefits and worker's compensation. The Bill, which owes much to the leadership of former Chief Commissioner Keith Norton, takes effect in December 2006. The Commission's concerns regarding benefits and compensation remain.

The Commission's work on age discrimination and mandatory retirement received international attention with an invitation to Chief Commissioner Norton to speak at the International Symposium on Age Discrimination in London, England, in September 2005.

Drug and Alcohol Testing

The Commission's *Policy on Drug and Alcohol Testing* recognizes that the law identifies dependence on a substance, such as drugs or alcohol, as a form of disability. The Commission provided considerable advice to a major employer in the mining industry regarding its policies for employee drug and alcohol testing, which include random and pre-employment drug testing for all employees. The Commission worked to encourage compliance with the *Code*, *Policy* and current case law, which recognize that pre-employment and random drug tests do not indicate an employee's current level of impairment or ability to perform their duties, but show only past use. The employer's policies came to the Commission's attention through an individual complaint, and the Commission has worked with the employer for over a year in an attempt to resolve the matter.

Accessibility for Homebuyers with Disabilities

The Commission worked with the Ontario Home Builders' Association (OHBA) to raise awareness in the homebuilding industry about the requirements of the Code and Commission policy with respect to customers with disabilities. This included the publication of an article in the industry's trade magazine and a presentation at the OHBA's annual conference. This initiative resulted from a positive settlement with public interest remedies that was reached in February 2005 between Mattamy Homes and a homebuyer who required design modifications to accommodate wheelchair use.

Other Matters

In 2005-06 the Commission also:

- Met with the government-appointed Hate Crimes Community Working Group to discuss: the links between hate crimes and discrimination and harassment prohibited by the Code; the importance of human rights in developing stronger, safer communities; and how the Commission's broad mandate, functions, and powers can help address tension and conflict that lead to hate crime.
- Continued to monitor the use of a medical surveillance form by General Motors, and requested a meeting to discuss ongoing human rights concerns raised by this practice.
- Wrote to the Minister of Community Safety and Correctional Services regarding recommendations that the proposed *Private Security and Investigative Services Act* include a statement of principle affirming the importance of the Code, and require private security officers to wear clearly displayed name badges.

- Sent a letter to school boards across the province to clarify their obligation to continue to provide Educational Assistants and Aides to students with disabilities in the event of a job action, and the necessity to develop plans to ensure that students with disabilities continue to receive accommodation during any work stoppage, so that they have equal access to services and facilities available to other students.
- Wrote to the Minister of Labour about legislation that simplified union certification processes within the construction sector. The Commission inquired into the Ministry's rationale for limiting these changes to this relatively non-diverse sector rather than including other sectors in which female and racialized workers predominate, and inquired into possible discriminatory impacts relating to sex and race.

Reforming Ontario's Human Rights System

At his annual press conference in July 2005, Chief Commissioner Norton re-iterated the urgent need for improving Ontario's human rights system in order to deal with a growing caseload. Strengthening the Commission's capacity to promote and protect human rights is also central to building stronger safer communities.

Therefore, the Commission welcomed the Attorney General's announcement to develop a blue print for reform of Ontario's human rights system by winter. In response, the Commission undertook an accelerated process to consult the public and stakeholders and report findings in time to be useful to the government.

In August 2005, the Commission released a Discussion Paper entitled *Reviewing Ontario's Human Rights System*. The Discussion Paper identified international principles and guidelines that must be applied in the design of any human rights system, and provided a context for

reform. The Discussion Paper and a questionnaire were sent to stakeholders across the province and posted on the Commission's Web site, and a total of 56 submissions were received. In addition, in September 2005, the Commission held three focus groups involving 31 individuals, including stakeholders with divergent views from across the province, experts from across Canada, and staff representatives from the Commission and the Human Rights Tribunal of Ontario.

In October 2005, the Commission released a Consultation Report entitled *Strengthening Ontario's Human Rights System: What We Heard*. While the Report reflected varying views, there was consensus that the current human rights system needs strengthening, and general agreement that a reformed system should:

- be timely and flexible in its approach to human rights complaints
- be independent and adequately resourced
- be harmonized with international obligations
- fill a cooperative role in the promotion of human rights
- be accessible regardless of disability, financial means, geography, language, culture or other power imbalances
- be able to effectively address systemic issues, and resolve simple cases more easily
- be expert and representative

On February 20th, 2006, the Attorney General announced proposals to reform the human rights system of Ontario. The proposals call for the Ontario Human Rights Commission to focus on "proactive measures", such as public education, promotion and public advocacy, as well as research and monitoring to address systemic discrimination in Ontario. Under the proposed changes, the Commission would "maintain the ability to bring a complaint on its

own behalf before the tribunal or to intervene in other complaints”, and would become home to a new racial diversity secretariat.

In addition, the proposals call for the institution of direct access to the Human Rights Tribunal of Ontario to replace the current system in which the Commission handles complaints through inquiries, intake, mediation, and investigation prior to referring cases with sufficient evidence to the Tribunal for a hearing. A third “branch” of the system was proposed to deal with the provision of legal support to complainants, but was not defined.

Throughout this process the Commission has clearly stated that while reform is needed, change must meet the established international principles, by which Ontario has become a leader in human rights both nationally and internationally. The Commission is working with stakeholders and the government to achieve common goals for a strengthened system with balance between an effective complaints mechanism for individuals and an expanded role for the Commission in public education, prevention and addressing systemic discrimination.

Policy Development

Development of policy statements is central to the Commission’s work to eliminate discrimination and to protect, promote, and advance human rights. Commission policies and guidelines:

- Provide Ontarians with detailed information about their *Code* rights
- Advance a progressive and purposive understanding of these rights
- Set standards for how employers, service providers, policy makers, and the Commission should act to ensure compliance with the *Code*

- Provide the foundation for the Commission's public education activities, awareness campaigns and Commission-initiated complaints
- Inform the Commission's litigation strategy

Policies are important public statements that set out the Commission's interpretation of the *Code* at the time of publication, and enable the Commission to speak authoritatively and with influence on human rights issues.

The Commission's policies and guidelines have received recognition, both nationally and internationally, from human rights practitioners, advocates, and stakeholders. While these policies are not binding on the Human Rights Tribunal, or on courts, they are often given great deference, applied to the facts of cases before the court or tribunal, and quoted in the decisions of these bodies.

The Commission's policy development is triggered and informed by a broad range of factors, such as: inquiries and complaints received from the public; the public education and communications functions; academic and social science research; the monitoring of social issues and trends; case law developments; and the provisions of the *Code* and *Charter*.

Public consultation also plays a major role in the development of Commission policy positions and documents. It is undertaken in a variety of ways, usually incorporating both verbal and written contributions from individuals and stakeholder organizations. The Commission regularly consults with a broad range of stakeholders, such as employers, professional and consumer organizations, unions, service and housing providers, government, experts, community groups, and advocates. Public consultations identify key issues and concerns, as well as possible approaches and best practices. And, they are one of the primary ways in which the

Commission remains actively engaged with its stakeholders, and ensures that they have a voice in the strategic direction of the Commission. Consultation also promotes organizational responsibility, respect and understanding of human rights, and voluntary compliance with the *Code*.

In keeping with its mandate to promote understanding of human rights and to conduct research to eliminate discriminatory practices, the Commission undertook a number of policy development initiatives in 2005-06.

Policy and Guidelines on Racism and Racial Discrimination

In June 2005, the Commission released its *Policy and Guidelines on Racism and Racial Discrimination*, presenting it to an audience of more than 100 community leaders, officials, and other stakeholders. This Policy updates and significantly expands upon the Commission's 1996 *Policy on Racial Slurs and Harassment and Racial Jokes* and builds upon the Commission's 2004 Inquiry Report, *Paying the Price: the Human Cost of Racial Profiling*. It provides much needed guidance to the public concerning their rights and responsibilities under the *Code*.

The new *Policy* describes a number of considerations to be used in examining whether racial discrimination has occurred, and stresses the importance of building an organizational culture of prevention and respect for human rights. It enables the Commission, other organizations, advocates and adjudicators to take a consistent approach to cases that involve race and related grounds. The *Policy* provides information, best practices, and approaches that are central to appropriate mediation, investigation, analysis and litigation of race-related cases, and to correcting systemic discrimination and historical disadvantage through incorporation of public interest remedies in settlements and decisions.

The *Policy* is based on extensive research and consultation that began in March 2004. The process included numerous focus groups with stakeholders representing a variety of perspectives and interests, a three-day Policy Dialogue Conference in which experts and stakeholders from across the country discussed relevant issues, opportunity for public comment on independent papers that were generated by the Policy Dialogue, and further input on specific issues from respondent-oriented stakeholders.

The Commission has responded to requests for public education presentations about the *Policy* from a number of organizations, such as the Ontario Police College, the Canadian Association for the Prevention of Discrimination and Harassment in Higher Education, and the Hamilton Police Service.

Sexual Orientation Policy Update

In 2005-06, the Commission updated and re-released its *Policy on Discrimination and Harassment because of Sexual Orientation*. The update reflects the significant developments in case law and changes to legislation relating to both sexual orientation and same-sex marriage since the release of the initial policy in February 2000. These include the March 2005 amendments to the *Code*, which, among other changes, redefined “marital status” to be inclusive of same-sex conjugal relationships.

The updated *Policy* includes an increased focus on subtle and systemic discrimination, and clarifies the responsibility of organizations to identify and address discrimination and harassment based on sexual orientation. The *Policy* is intended to improve understanding of discrimination experienced by lesbian, gay, and bisexual individuals, and to assist organizations to develop and maintain harassment-free environments.

Human Rights and the Family

In May 2005, the Commission began a public consultation on human rights and family status with the release of the Discussion Paper, *Human Rights & the Family in Ontario*. The Discussion Paper outlined key issues and invited submissions from interested parties. The Commission also released a questionnaire inviting individual Ontarians to share stories of how their family status had impacted their access to housing, employment and services. These materials were sent to over 300 stakeholders and posted on the Commission's Web site for feedback from the public.

The Commission heard from approximately 120 stakeholders, including employers, unions, housing providers, government, academics, community organizations, legal clinics, service providers, professional organizations, advocacy groups and individuals. Based on this feedback, the Commission held four roundtables during the fall of 2005, covering specific issues affecting older Ontarians, the definition of family status, employment and housing. In 2006-07, the Commission plans to release a Report and recommendations on the results of the consultation as well as a new policy.

Promotion and Partnership

The Commission engages in a wide range of educational activities and partnership initiatives, such as public awareness campaigns, presentations, workshops and conferences. It also engages in national and international cooperation, participates in intergovernmental task forces, and receives delegations from around the world.

Public Education

In keeping with its responsibility to promote understanding and awareness of and compliance with the *Code*, the Commission

has an important mandate to conduct public education throughout the province. Public education is delivered primarily through the Commission's Web site, publications, public awareness campaigns, speaking engagements and presence at community events.

In evaluating the many requests for speakers, the Commission focuses its resources on events and initiatives that have the potential to: promote systemic prevention of *Code* violations and advancement of human rights; significantly enhance the Commission's relationship with a strategic or underserved sector; "train trainers" to have a sustainable "multiplier" effect in the organization; and reduce discrimination across a sector and/or to decrease the incidence of formal human rights complaints.

The Commission does not have the capacity to accept all requests. In such instances, the Commission tries to work with the organization or individual to help meet their needs in other ways through Commission resources or referral to other organizations.

The Commission focuses its public education activities on issues that are associated with current human rights concerns. With the release of its *Policy and Guidelines on Racism and Racial Discrimination* during this fiscal year, the Commission followed up with presentations to various police services and school boards that are attempting to address issues of racial discrimination and racial profiling. At the invitation of the Ontario Police College, the Commission delivered a day-long training event on the *Policy* for senior command and equity staff from police services across the province.

The list of topics addressed in public presentations also reflects continued interest in such issues as harassment, disability and education, mandatory retirement and concerns around the "safe schools" provisions of the *Education Act*. During this past year,

the Chief Commissioners made a total of 17 presentations to members of the general public and visiting delegations.

During the 2005-06 fiscal year, the Commission had resources and capacity to accept over 70% of the requests it received. The Commission received 172 invitations and participated in a total of 136 public education events, reaching 10,428 individuals. These exceed the 2004-2005 numbers of 157 invitations received, 96 requests accepted, and 7,500 individuals reached. The majority of presentations in 2005-2006 were balanced throughout the education, business and public sectors, and evaluations of the presentations were very positive, with a satisfaction rate of 90.7%.

Aboriginal Human Rights Program

The Aboriginal Human Rights Program (AHRP) has now been in existence at the Commission for over six years. Throughout this time, the Commission has worked with partners in the Aboriginal community in various initiatives. The purpose of the AHRP is to create and build on awareness of the *Code* among people of Aboriginal communities and to enhance their access to the Commission's services.

This past year, the Commission continued in its progressive partnership with the Union of Ontario Indians (UOI), accomplishing two major projects:

- An article published in the June edition of the UOI's newspaper *Anishinabek News* on the rights of native persons under the *Ontario Human Rights Code*. The article described how the Commission can be of assistance, especially in discrimination and harassment situations where racism is identified. It focussed on the *McKinnon* Tribunal decision about an Aboriginal correctional services worker who had been subjected to vicious harassment as well as loss of job opportunities in the institution where he works.

- With the assistance of UOI, the Commission also initiated the development, publication and distribution of a brochure dealing with the rights of Aboriginal persons under the Code and describing the Commission's role in protecting those rights. The brochures, besides being made available in English and French, were translated into Mohawk, Cree and Ojibway. They were distributed by UOI to over 250 Ontario bands and organizations and agencies providing services to Aboriginal persons in Ontario.

In August, the Commission also participated in an exhibition fair organized by the Chiefs of Ontario in connection with their First Nation Education Conference 2005. In addition, the Commission was in attendance with its information booth at the Canadian Aboriginal Festival at the Rogers Centre (formerly, the Skydome) in November.

Call for a Canadian Coalition of Municipalities Against Racism and Discrimination

The Commission, along with several other organizations across Canada, has lent its expertise and support to the Canadian Commission for UNESCO (United Nations Educational, Social and Cultural Organization) in developing and advancing a Call for a Canadian Coalition of Municipalities Against Racism and Discrimination. The purpose of the Coalition is to establish a network of municipalities interested in, and committed to, adopting a Plan of Action to address racism and discrimination within their jurisdictions. Under the leadership of UNESCO Paris, a similar coalition is already established in Europe and coalitions are being developed simultaneously in other regions, including Africa and South Asia.

Some of the accomplishments of the Commission with regard to this project in the past year have been:

- A proposal calling for the establishment of a Canadian Coalition, supported in principle by members of the Canadian Association of Statutory Human Rights Agencies present at the June 2005 Annual General Meeting
- The Federation of Canadian Municipalities endorsed the Call for a Coalition and distributed information nationally, encouraging municipalities to consider joining the initiative
- OHRC promoted the Coalition at the following conferences: Large Urban Mayors Forum in Barrie, Association of Municipalities of Ontario Annual General Meeting, International Metropolis Conference in Toronto (including hosting a meeting of visiting delegates), and the Southwest Regional Conference of the Association of Municipalities of Ontario in London
- Chief Commissioner Hall presented on a panel at the Canadian Commission for UNESCO's Annual General Meeting in Montreal
- Chief Commissioner Hall also addressed a public gathering where the Mayor of Windsor signed a declaration of intent to join the Coalition

As of March 31, the City of Oshawa and the Town of Aurora have also given notice of joining or intent to join the Coalition, and other municipalities in Ontario and across Canada are in the process of developing resolutions for consideration at their councils.

The Commission, in partnership with the Canadian Coalition for UNESCO, is in the process of finalizing a booklet describing the purpose of the Coalition, common commitments and sample actions, and a model declaration for municipalities to sign. This booklet, also endorsed by the Canadian Race Relations Foundation, will form part of a toolkit that will be used to promote the Coalition provincially and nationally.

National and International Cooperation

The Commission cooperates at both the national and international levels in the promotion and advancement of human rights through liaison and participation on task forces and delegations. The Commission is a member of the Canadian Association of Statutory Human Rights Agencies (CASHRA), sharing its expertise through CASHRA's policy, education and legal sub-committees as well as its annual conference, which took place in Saskatoon in June 2005, and will take place in Fredericton in June 2006.

The Commission is also a member of the International Association of Official Human Rights Agencies (IAOHRA) and makes contributions to provincial or federal reports with regard to Canada's obligations under international human rights conventions. The Commission works to support its national and international partners in human rights advancement, hosting delegations and visitors from across Canada and abroad, and by participating in international conferences and symposia.

In September 2005, Chief Commissioner Norton was invited to deliver a presentation at an International Symposium on Age Discrimination in London England, highlighting the work the Commission has done on ageism, age discrimination, and mandatory retirement. The Commission also made 12 presentations to visiting international delegations during this fiscal year, for instance:

- Chief Commissioner Hall met with the Chief Commissioner of Afghanistan's Human Rights Commission
- The Commission met with the British Joint Committee on Human Rights about counter-terrorism policy and human rights
- The Commission met with delegates from Indonesia's Ministry of Justice and Human Rights and its National Commission on Human Rights along with their host Equitas,

the International Centre for Human Rights Education based in Montreal

- The Commission hosted representatives of the Moroccan Truth and Reconciliation Commission, who had particularly noted the work the Commission has done in dealing with racism and racial profiling

www.ohrc.on.ca

The Commission's Web site provides the public with access to a wide array of information and resources, including: an overview of the *Code* and the Commission's mission; description of the complaint process; case summaries; policies, plain language guides, public inquiry reports and Commission submissions; public education resources; news releases; and information on the proposed reform. During the fiscal year 2005-06, the Commission received 824,887 individual visits to its Web site, an increase of 57% (301,009 visits) over the previous year, representing the biggest increase in the past six years.

As these numbers demonstrate, the Commission's Web site is an increasingly important tool in the promotion of human rights in Ontario. The Commission has continued to improve the Web site to make it more user friendly, and to ensure that all new documents are accessible on the site, simultaneously in English and in French, on the day of their print release. In addition, the Commission is making more of its plain language materials available in up to 10 languages, with the addition this past year of Mohawk, Ojibwa and Cree. The Commission also ensures that its Web site is compatible with international accessibility standards for persons with disabilities.

Corporate Services

The Commission plans and implements ongoing organizational improvement and staff training initiatives in order to better serve the people of Ontario. In 2005-06:

- As part of a commitment to ongoing staff development, the Executive Director's Office implemented Commission-wide training on dealing with homophobia and racism issues. The training sessions were organized around three core principles: *awareness* of individual experiences and how individuals interact; *analysis* by understanding the impact on victims and perpetrators; and *action* required for change to occur. All staff including management participated in the program, which was completed in January 2006.
- The Commission formed a working committee that will prepare an Accessibility Plan to ensure that the Commission's services and materials are accessible to the public. The committee will be responsible for reviewing current services and materials, and consulting with the Accessibility Directorate of Ontario and other stakeholders.

Accountability Framework 2005-2006

Commitments 2005-2006	Achievements 2005-2006	Commitments 2006-2007
Enforcement		
The "call abandoned rate" for inquiries will be less than 25%	The "call abandoned rate" was 23%	The "call abandoned rate" will be less than 25%
Mediation Services will achieve a settlement rate of at least 72%	A settlement rate of 71% was achieved	Mediation Services will achieve a settlement rate of at least 70%
The average age of case inventory will be less than 12 months	The average age was 12.9 months on March 31, 2006	The average age will be less than 14 months
Promotion		
Develop a public awareness campaign	Worked with Toronto Police Services and Seneca College marketing program in the development of an awareness campaign on elder abuse and ageism	Partner with Seneca College marketing program to develop a Human Rights Awareness campaign
In partnership, launch an Ontario version of the UNESCO program calling for a Coalition of Municipalities Against Racism in Canada	A call to Ontario municipalities to join the Coalition began; City of Windsor made a formal declaration; focus groups with stakeholders were held and promotional materials are being developed; participated on UNESCO Canada's national AGM panel	Release promotional materials and continue to cooperate with the Canadian Commission for UNESCO to launch a nation-wide Coalition
Expand community partnerships to support OHRC Aboriginal Human Rights program by: <ul style="list-style-type: none"> • Releasing new brochure in multiple languages targeted to Aboriginal communities • Promoting human rights awareness through Aboriginal media 	Worked with the Union of Ontario Indians in the publishing and distribution of a new brochure in multiple languages Published an article in the June edition of the Anishinabek News and attended the Canadian Aboriginal Festival Developed public education linkages with the Chiefs of Ontario	Continue outreach to Aboriginal community organizations; attend relevant conferences; target Aboriginal media; involve Aboriginal community stakeholders in Commission consultations and events
Develop and launch new OHRC Web site, including the procurement and selection of a new site host	Completed development of new OHRC Web site and secured a new site host	Launch new OHRC Web site
In partnership, develop new model for next editions of OHRC publications Human Rights at Work and Human Rights Policy in Ontario	Explored options for ongoing involvement of HRPAO as a partner in publishing, along with a third-party	Publish next version of OHRC Human Rights Policy in Ontario
Achieve a satisfaction rate of 80%+ among participants at public education events	Met and exceeded satisfaction rate of 80%+	Maintain satisfaction rate of 80%+

Commitments 2005-2006	Achievements 2005-2006	Commitments 2006-2007
Promotion		
Review the Commission's public education strategy	Examined Commission's public education role in the context of the Commission's review of Ontario's human rights system	Develop a more proactive approach to public education
Advancement		
Release a Discussion Paper on discrimination because of family status, followed by targeted consultations	Released Human Rights and the Family in Ontario and completed public consultations toward development of a policy	Release both a Consultation Report and a Policy
Release Policy and Guidelines on Racism and Racial Discrimination	Released the Policy and Guidelines on Racism and Racial Discrimination	Continue to promote the new policy through public education and partnership initiatives
	Released updated Policy on Discrimination & Harassment Because of Sexual Orientation	Initiate a consultation process on housing issues
Intervene in leading appeal court cases involving important human rights issues	Intervened in 2 cases before the Supreme Court of Canada <ul style="list-style-type: none"> • Multani v. Commission Scolaire Marguerite-Bourgeoys • Tranchemontagne and Werbeski v. Director of the Ontario Disability Support Program of the Ministry of Community Family and Children's Services and Social Benefits Tribunal 	Intervene in leading appeal court cases involving important human rights issues
	Support Government in reforming Ontario's human rights system in accordance with internationally accepted principles <ul style="list-style-type: none"> • Released Discussion Paper, <i>Reviewing Ontario's Human Rights System</i> • Completed a public consultation on the matter • Released a Consultation Report, <i>Strengthening Ontario's Human Rights System: What We Heard</i> 	Contribute to reform process to improve and strengthen promotion, advancement and enforcement of human rights in Ontario Review and comment on any draft legislation Participate in any public consultation or hearings Play a key role in any transition and implementation planning to ensure users of the system continue to receive fair, quick and effective consideration of their matters, and that the wealth of knowledge and experience in the system not be lost

Appendices

List of Commissioners

BARBARA HALL, B.A., LL.B., Ph.D (hon.)

Chief Commissioner



Barbara Hall was appointed Chief Commissioner of the Ontario Human Rights Commission on November 28, 2005, after more than 30 years as a community worker, lawyer and municipal politician. She served three terms as a city councillor from 1985 on and as Toronto's mayor from 1994 to 1997. From 1998 to 2002 she headed the federal government's National Strategy on Community Safety and Crime Prevention and was a member of the Canadian Association of Chiefs of Police Crime Prevention Committee. Ms. Hall has also practised criminal and family law, been a member of the Ontario Health Ministry's Health Results Team, and lectured nationally and internationally on urban and social issues. She has a strong record of bringing diverse groups together to build safe and strong communities.

KEITH C. NORTON, Q.C., B.A., LL.B.

Chief Commissioner



Keith Norton served as Chief Commissioner of the Ontario Human Rights Commission from July 17, 1996 to October 16, 2005. He is an educator and a lawyer by training, having studied law at Queen's University in Kingston, as well as having received a diploma in education from the Ontario College of Education. He practiced criminal and family law in Kingston, Ontario, and taught at the secondary and post-secondary levels.

Mr. Norton is a former Minister of Community and Social Services and served as Parliamentary Assistant to the Treasurer of Ontario and Minister of Economics and Intergovernmental Affairs. He has also

served as Minister of Health, Minister of Education and Minister of Colleges and Universities.

As Minister of the Environment between 1981 and 1983, Mr. Norton became the first Canadian cabinet minister to testify before a Committee of the United States Senate. Throughout his career, Mr. Norton has championed issues related to persons with disabilities, senior citizens and the disadvantaged. He has also been involved in a number of business ventures.

Mr. Norton is a former President of the Canadian Human Rights Tribunal.

EVANGELISTA (IVAN) OLIVEIRA

Interim Chief Commissioner



Ivan Oliveira served as Interim Chief Commissioner from October 17 to November 27, 2005. Mr. Oliveira is a realtor and educator by trade. He has been associated with the Brampton Real Estate Board for over 25 years and has chaired many of its committees, including Public Relations, Discipline, Political Affairs, Arbitration, Membership, Finance, Ethics and Appeals and served as the Board's president in 1987. He is a committed member of the Portuguese community and is the founder of the Portuguese Community School of Brampton where he supervises and implements curriculum. He has taught the Portuguese language in Ontario Secondary schools and he was responsible for the supervision and evaluation of 14 different language instructors under the International Languages Program. Mr. Oliveira is also a part-time adjudicator with the Assessment Review Board of the Ministry of the Attorney General, where he has chaired hearings dealing with property assessment matters. He has served on the executives of several organizations. Mr. Oliveira a recipient of several awards including the 2002 Queen's Golden Jubilee Medal. He was appointed to the Ontario

Human Rights Commission in 2003.



JEANETTE CASE

Jeanette Case was appointed to the Ontario Human Rights Commission in 2003. She is also a former member of the Assessment Review Board of the Ministry of the Attorney General, where she served as a part-time adjudicator on matters relating to property assessment. Ms. Case received certificates in Economics, Economic History and British Constitution at Leicester College of Arts and Technology in England, studied Sociology and Psychology at the University of Leicester Extramural Department, and holds a diploma in General Arts and Science. For years she has worked as a conveyancer and title searcher and has conducted orientation and training of community college students in title searching. She has volunteered with Silent Voice, the Canadian Cancer Society, St. Christopher House, Meals on Wheels and the Baycrest Centre for Geriatric Care.



PIERRE CHARRON

Well-known and highly respected throughout the community and business world for his professionalism and skills as a lawyer, project manager and team leader, Pierre Charron has been a barrister and solicitor for the past 19 years. He is senior counsel in his own firm and also president of Charron Human Resources Inc, working in the field of harassment prevention and conflict resolution for the past nine years. Some highlights have included providing harassment prevention training to over 10,000 individuals and conducting or supervising over 100 harassment investigations for a variety of departments of the Government of Canada. Mr. Charron is a member of the Canadian Bar Association, Law Society of Upper Canada, l'Association des juristes d'expression

française, Le Club Richelieu de Rockland, the Rockland Optimist Club, the Knights of Columbus, the Chamber of Commerce and the Royal Canadian Legion. He is also a former municipal councillor. Mr. Charron was appointed to the Ontario Human Rights Commission in June 2005



VIVIAN JARVIS

Vivian Jarvis is a founding member and past-president of her local chapter of the Canadian Mental Health Association. She is an active member of her community, having served as president of the Women's Auxiliary at Stratford General Hospital, Neighbourlink, conducting pastoral prison visitations in Ottawa and Hamilton and as Warden of her Church. Ms. Jarvis has served as a City Councillor for the City of Stratford and has worked in the Constituency Offices of MPs and MPPs. She has also stood for election to the Ontario Legislature. She was appointed to the Ontario Human Rights Commission in 2003.



FERNAND LALONDE

Fernand Lalonde retired from the federal public service in 2001 after a distinguished career, serving as the General Secretary of the National Joint Council of the Federal Public Service of Canada, Executive Director of Appeals and Investigations of the Public Service Commission of Canada, Director of Personnel Services, National Museums of Canada and other positions in Environment, Parks Canada, Health and Welfare and Customs and Excise. He holds a Bachelor's degree in Economics and Mathematics from the University of Ottawa, a certificate in alternative dispute resolution and numerous post-degree courses in psychology, labour relations and organizational development. M. Lalonde is a consultant providing serv-

ices in union-management relations and dispute resolution to organizations as diverse as the Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs, Correctional Services Canada, HRDC, Public Works Canada and the Professional Institute of the Public Service of Canada to name but a few. He was appointed to the Ontario Human Rights Commission in May 2005.

JUDITH-ANN MANNING



Judith-Ann Manning is President of Manning Consultants, a barrier-free consulting company specializing in accessibility and disability issues. She majored in Criminology and Law while at university. A lifelong volunteer, she is currently Co-ordinator of the University of Toronto's Wheelchair Access Committee and has held the positions of Chair of the North York Advisory Committee For Persons With Disabilities, co-Chair of the Board of Directors of the Centre for Equality Rights in Accommodation, and Vice-Chair of the Toronto Transit Commission's Advisory Committee on Accessible Transportation. As well, she is a friend on Transport Canada's Accessible Transportation: A1E09 – Committee on Transportation Accessibility and Mobility. Ms. Manning served as a Commissioner from February 2000 until February 18, 2006.

CHRISTIANE RABIER



Christiane Rabier was appointed to the Commission in April 1999. Ms. Rabier received her PhD from the University of Nice-Sophia-Antipolis; she received her Masters from the University of Montreal and studied public law at the University of Montpellier in France. She is currently Chair of the Department of Political Science and Vice-Dean of Social Sciences and Humanities at Laurentian University in Sudbury.

Ms. Rabier is active within the francophone community in Sudbury

and has worked on a program for francophone women to attend post secondary studies, as well as served as a consultant with TV Ontario on Continuing Education. She also served as a volunteer with Canada's Special Olympics in 1998 and Operation Red Nose in 1999.

GHULAM ABBAS SAJAN



Ghulam Abbas Sajan served as a senior management auditor with the Management Board Secretariat of the Ontario government from 1975 to 1999, where among other things, he was responsible for audits and investigations in the Ministry of Health and Long Term Care. He was awarded a "Lifetime Achievement Award" in 2005 by the Ontario Public Service, Quarter Century Club. Prior to that service, he was employed by KPMG in Uganda and the United Kingdom. He is an active member of the Shi'a Islamic Community, having served as president of the Islamic Shi'a Ithna-asheri Jamaat of Toronto. Mr. Sajan is a director of the Association of Progressive Muslims of Ontario and is heavily involved in Interfaith activities, including acting as co-Chair of the group "Mosaic," which represents and promotes dialogue between various groups: Buddhists, Christians, Hindus, Jews, Muslims, Sikhs and Zoroastrians. He is active in affordable housing projects, seniors' services organizations and the "Out of the Cold Program," (for which he was awarded a Queen's Golden Jubilee Medal). He also initiated a child sponsorship program and currently sits on the Markham Race Relations Committee. In 2001, he was honoured with a Government of Canada award for outstanding service and contribution as a volunteer. Mr. Sajan was appointed to the Ontario Human Rights Commission in May 2005.

REGINALD STACKHOUSE



Author of nine books and over 400 articles in newspapers, magazine and journals, Dr. Stackhouse is Principal Emeritus and research professor at Wycliffe College, University of Toronto. He holds a Ph.D. in historical theology from Yale University, an M.A. in Political Economy from the University of Toronto and is an honorary graduate of three colleges as well as canon of St. James Cathedral in Toronto. A former M.P., Dr. Stackhouse served two terms in the House of Commons, chairing the Standing Committee on Human Rights, was a Canadian representative to the United Nations General Assembly and a delegate to the United Nations Human Rights and Refugee Committee. He also served as a Commissioner on the Canadian Human Rights Commission and Chair of the founding Board of Governors of Centennial College of Applied Arts and Technology and later a member of the Ontario Council of Regents. He is a recipient of several awards including the 2002 Queen's Golden Jubilee Medal. Dr. Stackhouse was appointed to the Ontario Human Rights Commission in 2003.

BHAGAT TAGGAR



Bhagat Taggar is a businessperson with an excellent record of service to the community. He is a chartered engineer (UK) and a professional engineer in Ontario. His work in various parts of the world, including serving as a city and regional councillor, a school governor and vice-chair of a race relations committee in the UK and an engineer in Zimbabwe, has provided him with a unique understanding of various and diverse cultures. Here at home, he is a past president of the Council of South Asians of Ontario, a past chairperson of Panorama India, has been a member of the Lion's Club and a professor of Engineering at Centennial College, in addition to owning his own

business. He was awarded the Queen's Golden Jubilee Medal for service to community in 2002, and is a member of the Speakers' Bureau of the Dominion Institute. Mr. Taggar was appointed to the Ontario Human Rights Commission in May 2005.

RICHARD THÉBERGE



Richard Théberge was appointed to the Commission in February 2002. He is a lawyer by training, a policy analyst and accessibility consultant. He has held senior posts in the federal government analyzing and developing policies in connection with business and corporate law. He has volunteered with many organizations that work with the youth and disability communities and currently serves as Vice-President of the Ottawa Independent Living Resource Centre. Mr. Théberge has been recognized as a patron of deaf youth by the Jules Leger Centre in Ottawa, Ontario, as well as awarded a lifetime honorary membership in the Canadian Council of Independent Laboratories for his years of work on behalf of the independent testing industry.

Tables

**Table 1: New Complaints Filed by Social Area and Grounds Cited
(Total = 2,399)**

	Percent of Total Complaints Filed (%)	Percent of Grounds Cited (%)	Total Grounds	Vocational Associations	Services	Employment	Contracts	Accommodation
Age	8.80	4.36	211	3	38	161	1	8
Ancestry	7.75	3.84	186	9	28	126	2	21
Association	0.58	0.29	14		2	12		
Breach of Settlement	0.46	0.23	11		4	6		1
Citizenship	1.42	0.70	34	1	5	20		9
Creed	5.59	2.77	134	4	11	106		13
Disability	54.11	26.82	1298	19	207	1037	6	29
Ethnic Origin	17.09	8.47	410	13	72	296	3	26
Family Status	4.79	2.38	115	2	26	73		14
Marital Status	2.88	1.43	69	1	8	50	1	9
Place of Origin	11.13	5.52	267	7	22	210	2	26
Public Assistance	0.50	0.25	12		5	1		6
Race & Colour	37.93	18.80	910	27	211	637	4	31
Record of Offences	0.08	0.04	2			2		
Reprisal	14.51	7.19	343	8	25	303		12
Sex & Pregnancy	28.01	13.88	672	6	65	584	1	16
Sexual Harassment	2.42	1.20	58		3	54		1
Sexual Orientation	3.71	1.84	89		21	57		11
Sum of Categories	100	4840	99	753	3735	20	233	
Total Complaints Per Social Area			2399	36	369	1885	10	90
Percentage of all Complaints (%)			100.00	1.50	15.38	78.57	0.42	3.75

*Note: Because complaints can involve multiple grounds, the sum by grounds exceeds the total for all complaints filed, and the corresponding percentages of total complaints exceed 100%.

Table 2: Monetary Damages in Settlements by Ground

Ground	Cases	Mediated		Conciliated		Cases	Settlements	Total Cases Settled	Average
		Monetary Damages	Average	Monetary Damages	Average				
Age	33	\$274,013.00	\$8,303.42	13	\$34,700.00	\$2,669.23	46	\$308,713.00	\$6,711.15
Ancestry	37	\$286,690.35	\$7,748.39	16	\$35,920.00	\$2,245.06	53	\$322,610.35	\$6,086.99
Association	9	\$66,000.00	\$7,333.33	3	\$6000.00	\$2000.00	12	\$72,000.00	\$6,000.00
Citizenship	2	\$16,400.00	\$8,200.00	3	\$21,700.00	\$7,233.33	5	\$38,100.00	\$7,620.00
Creed	29	\$129,750.37	\$5,163.79	5	\$15,300.00	\$3,060.38	34	\$165,050.00	\$4,854.41
Disability	339	\$2,839,843.54	\$8,377.12	110	\$744,952.74	\$6,772.30	449	\$3,584,796.28	\$7,983.96
Ethnic Origin	74	\$626,942.88	\$8,472.20	17	\$108,445.40	\$6,379.14	91	\$735,338.28	\$8,081.19
Family Status	30	\$174,827.50	\$5,827.58	11	\$32,750.00	\$2,977.27	41	\$207,577.50	\$5,062.87
Marital Status	14	\$75,100.00	\$5,364.29	7	\$23,000.00	\$3,285.71	21	\$98,100.00	\$4,671.43
Place of Origin	52	\$432,235.99	\$8,312.23	20	\$87,426.86	\$4,371.34	72	\$519,662.85	\$7,217.54
Public Assistance	1	\$165.00	\$165.00	1	\$1,500.00	\$1,500.00	2	\$1,665.00	\$832.50
Race & Colour	167	\$1,284,395.96	\$7,690.99	57	\$485,013.57	\$8,509.01	224	\$1,769,409.53	\$7,899.15
Reprisal	83	\$734,760.84	\$8,852.54	19	\$64,000.00	\$3,368.42	102	\$798,760.84	\$7,830.99
Sex & Pregnancy	147	\$885,834.34	\$6,026.08	51	\$250,550.00	\$4,912.75	198	\$1,136,384.34	\$5,739.31
Sexual Harassment	40	\$177,420.84	\$4,435.52	18	\$90,700.00	\$5,038.89	58	\$288,120.84	\$4,622.77
Sexual Orientation	25	\$218,599.23	\$8,743.97	4	\$25,000.00	\$6,250.00	29	\$243,599.23	\$8,399.97
Total for All Grounds*	1082	N/A	N/A	355	N/A	N/A	1437	N/A	N/A
Total Cases	558	\$4,120,353.61	\$7,384.15	198	\$1,238,493.24	\$6,255.02	756	\$5,358,846.85	\$7,088.42

*Note: Because complaints can involve multiple grounds, the sum by grounds exceeds the total for all complaints filed, and the corresponding percentages of total complaints exceed 100%.

Table 3: Cases Completed or Referred, by Disposition and Grounds (Total = 2,260)

	Percentage (%)	Total ¹	Withdrawn	Settled	Resolved	Referred to Human Rights Tribunal	Dismissed on Preliminary Objections (s.34)	Dismissed on the merits (s.36) ³
Age	3.79	164	18	69	32	12	12	21
Ancestry	3.82	165	24	68	11	9	16	37
Association	0.69	30	4	12	1	3	6	4
Breach of Settlement	0.12	5			1	1	3	
Citizenship	.83	36	6	7	3	14	5	1
Creed	2.59	112	16	45	12	2	9	28
Disability	29.30	1267	213	585	160	61	116	132
Ethnic Origin	7.47	323	49	124	34	20	36	60
Family Status	2.41	104	15	51	12	5	10	11
Marital Status	1.20	52	7	24	7	7	4	3
Place of Origin	6.04	261	32	92	28	24	31	54
Public Assistance	0.16	7		2	2		2	1
Race & Colour	16.07	695	115	305	64	59	58	94
Record of Offences	0.05	2					1	
Reprisal	6.27	271	54	123	25	12	35	22
Sex & Pregnancy	13.64	590	109	261	80	39	39	62
Sexual Harassment	3.35	145	22	76	18	7	8	14
Sexual Orientation	2.20	95	13	40	10	10	10	12
Sum of Categories	100	4324	697	1884	501	285	401	556
Total by disposition		2260	377	1006	285	143 ²	193	256
Percentage of all Complaints (%)		100.00	16.68	45.51	12.61	6.33	8.54	11.33

1. Because complaints can involve multiple grounds, the sum by grounds exceeds the total for all complaints filed.

2. 143 complaints were referred to the Human Rights Tribunal of Ontario (HRTO) under section 36 of the *Code*. A further 27 complaints, which had been previously closed by the Commission, were joined and referred to the HRTO under section 37 of the *Code* following reconsideration.

3. Complaints dismissed under section 36 of the *Code* include cases where the evidence did not warrant a hearing, or the procedure was not appropriate. In addition 2.8% of cases closed by the Commission were dismissed because the complainant did not participate in the Commission's investigation or the Commission was unable to contact the complainant.

**Table 4: Cases Completed or Referred, by Disposition and Social Area
(Total = 2,260)**

Withdrawn by the Complainant ¹	11		330	31	5	377	16.68
Settled by the Commission	26		876	99	5	1006	44.51
Resolved between Parties	11	3	230	39	2	285	12.61
Dismissed based on Preliminary Objections (s. 34) ²	4		112	67	10	193	8.54
Referred to Human Rights Tribunal (s. 36)	3	3	98	39		143³	6.33
Dismissed on the merits (s. 36) ⁴	24		175	52	5	256	11.33
Total	79	6	1821	327	27	2260	100.00
Percentage (%)	3.50	0.27	80.58	14.47	1.19	100.00	
	Accommodation	Contract	Employment	Services	Vocational Associations	Sum of Categories	Percentage of all complaints

1. Some as a result of a term of settlement.

2. These cases were dismissed after a Commission decision based on written submissions.

3. 143 complaints were referred to the Human Rights Tribunal of Ontario (HRTO) under section 36 of the Code. A further 27 complaints, which had been previously closed by the Commission, were joined and referred to the HRTO under section 37 of the Code following reconsideration.

4. Includes cases where the evidence did not warrant a hearing, the procedure was not appropriate, or, in 2.8% of cases, Complainant did not participate in the Commission's investigation or the Commission was unable to contact the complainant.

Cases Completed or Referred by the Commission 2005-2006 (Total = 2,260)

Settled by the Commission	1006 (44.5%)
Resolved between parties	285 (12.6%)
Withdrawn	377 (16.7%)



Dismissed based on preliminary objections [section 34] ¹	193 (8.6%)
Dismissed based on insufficient evidence [section 36(2)] ²	256 (11.3%)
Referred to Tribunal [section 36(1)] ³	143 (6.3%)

1. These cases were dismissed after a Commission decision based on written submissions.
2. Complaints dismissed under section 36(2) of the Code include cases where the evidence did not warrant a hearing, or the procedure was not appropriate. Also included are the 2.8% of cases where the complainant did not participate in the Commission's investigation or the Commission was unable to contact the complainant.
3. 143 complaints were referred to the Human Rights Tribunal of Ontario (HRTO) under section 36(1) of the Code. An additional 27 complaints under section 37 of the Code were joined and referred to the HRTO following reconsideration.

FACT SHEET: Ontario Human Rights Commission Statistics for the Year Ending March 31, 2006

Public contact with the Commission

The Commission provides information to tens of thousands of Ontarians. Last year, Commission staff dealt with over 43,000 inquiries by telephone, 1,760 by letter, and 760 in-person visits. It also received 824,887 individual visits to its website. In addition, the Commission's public education activity on its policies and the Code reached a further 10,428 people. These contacts resulted in 2,399 new complaints being filed at the Commission.

Breakdown of cases completed at the Commission

16.7% of cases were withdrawn by the complainant, some as a result of a term of settlement (Avg age: 7.5 months)

57.1% of cases were settled by the Commission or resolved between the parties (Avg age: 12.4 months)

- 34.4% of cases were settled through early mediation without investigation (Avg 7.4 months)
- 10.1% of cases were settled at the investigation stage (Avg 26.2 months)
- 12.6% of cases were resolved between the parties (Avg 15.0 months)

8.6% of cases were dismissed based on preliminary objections (s.34) after a Commission decision based on written submissions (Avg age: 9.5 months) determining that:

- 2.0% of cases could have been dealt with by another legislated body
- In 4.0% of cases there was evidence the complaint was frivolous, vexatious, or made in bad faith
- In < 0.2% of cases the matter was outside the Commission's jurisdiction
- In 2.4% of cases the events occurred outside the *Ontario Human Rights Code's* six month filing requirement

17.6% of cases received a Commission decision (based on written submissions) on the merits (s.36) (Avg age: 26.9 months):

- 8.5% of cases were dismissed because of insufficient evidence to warrant a Tribunal hearing (Avg 29.6 months)
- 2.8% of cases were dismissed because of lack of cooperation by the complainant (Avg 17.4 months)
- 6.3% of cases were referred to the Tribunal for a hearing (Avg 27.6 months)

continued on next page

continued from previous page

Commission decisions

Although complainants do not appear in person before the Commission, they provide written submissions based upon which, together with the respondent's submissions and a staff investigation report of findings, Commissioners decide whether the complaint has sufficient evidence to support referral to the Tribunal for a hearing. Once a case is referred to the Tribunal, the Commission litigates the case and represents the public interest, which typically coincides with the interests of the complainant.

Summary

- Commission began fiscal year with an active caseload of 2,733 cases
- 2,399 new complaints were received and added to caseload
- 2,117 cases from caseload were completed at Commission, at average age of 12.9 months
- 143 cases were referred to Tribunal: Average age 27.6 months
- 27 additional cases were sent to Tribunal after a reconsideration by Commission of a previous decision
- Commission ended the fiscal year with an active caseload of 2,880 cases
- 85 complaints were over three years old at year-end (3 % of active caseload)
- Over the last few years, Commission has received more cases than it has capacity to address, resulting in a backlog of 581 cases

Case Summary Highlights

The following are highlights of some of the significant decisions, settlements, and cases over the past year in which the Commission was involved.

Commission Settlements and Orders

■ Toronto District School Board (Commission Settlement)

The Commission and the Toronto District School Board (TDSB) reached an important settlement following a Commission-initiated complaint against the Board in July 2005. The settlement deals with the application of safe school provisions of the province's *Education Act*, its regulations and related TDSB policies. The Commission's complaint alleged that these provisions had a disproportional impact on racialized students and students with disabilities. The complaint was not referred to the Human Rights Tribunal of Ontario, but rather, was successfully resolved through cooperation and good will. The School Board has committed to a number of measures to address this issue including the collection of data concerning the impact of school discipline measures, the consideration of mitigating factors in the imposition of discipline, and notification to parents where the police are called on to school premises. A similar complaint initiated by the Commission in July 2005 against the Ministry of Education remains outstanding.

■ Lakehead District School Board (Commission Settlement)

The Commission settled a Thunder Bay case concerning discrimination based on sexual orientation. A mediated agreement between the parties involved will result in increased education and understanding around sexual diversity issues for students and staff of the Lakehead District School Board (the 'Board').

The complainant was subjected to harassment and discrimination based on perceptions of his sexual orientation from fellow students on numerous occasions. While the Board took action by disciplining the individual students involved, the complainant was also seeking broader, board-wide initiatives to curb future occurrences of harassment and discrimination based on sexual orientation.

The terms of the settlement reached by the parties include the joint development of a document entitled *Proactive Steps in Preventing Homophobic Harassment*, an equity statement the Board has agreed to adopt and promote, the effectiveness of which will be measured by the Board's Diversity Committee. The Board has also developed a draft Diversity Plan, and will be holding a "train the trainers" workshop titled, "We're Erasing Prejudice for Good," for one teacher from each of its schools. These teachers will then take this knowledge back to their schools where they will promote understanding of sexual diversity issues to staff and students.

■ **Dufferin-Peel Catholic District School Board
(Commission Settlement)**

The Commission mediated a positive settlement of four complaints with the Dufferin-Peel Catholic District School Board. The settlement followed a Commission investigation of concerns that the application of school discipline policies was having a discriminatory impact on students from racialized communities and students with disabilities. Through cooperation and good will, the parties reached a very positive agreement, which will result in increased education and understanding around race and disability-related issues for the Board and the staff and students at its schools.

One of the key issues raised in the complaints was that mitigating factors were not being sufficiently considered before imposing a suspension or expulsion on a student. In one case, a student with attention deficit disorder asserted that his inability to sufficiently control his

behaviour due to his disability was not considered nor accommodated before he was suspended. In other cases, students related that they were the target of racial or other harassment. It was agreed that such mitigating factors are to be taken into account in determining whether discipline or measures less severe than suspension or expulsion are more appropriate.

As part of the resolution of these cases, the Dufferin-Peel Catholic District School Board has committed to undertake a number of measures ranging from anti-racism awareness and disability accommodation training, to sharing information on accessing the appeal process. Other initiatives include making alternative educational programs and services available to all students under suspension or expulsion, and working with the Commission to look at gathering statistics and ensuring measures undertaken respect the principles set out in the *Code*.

■ **Commission Inquiry into Para-transit Services in Toronto, London, Hamilton and Windsor (Commission Order)**

Under section 14 of the *Code*, the Commission has the authority to inquire into a program, on its own initiative, and has the discretion to declare, by order, that the program does, or does not, satisfy the requirements of the special program provision in subsection 14(1) of the *Code*.

The Commission decided to exercise its power under section 14 of the *Code* and initiated an inquiry into the para-transit services provided by the public transit providers in Toronto, London, Hamilton and Windsor. The Commission widely circulated a staff position paper in order to consult with transit providers and a large number of other stakeholder groups. After considering the submissions and the staff position paper, the Commission, in September 2005, made orders declaring that these para-transit services are not special programs.

The effect of the declaratory order is that complaints of discrimination relating to lack of accessibility or substandard para-transit service cannot be shielded from examination by the Code's protections for special programs. The Commission's section 14 decision is not final as applications for reconsideration of these declarations have been filed by these public transit providers.

Settlements and Decisions at the Human Rights Tribunal of Ontario

■ Omoruyi-Odin v. TDSB (Settlement, H.R.T.O.)

Mr. Omoruyi-Odin is a Black man who alleged discrimination in employment relating to race, and reprisal. He commenced his employment with the former Scarborough Board of Education in 1977, and has been continuously employed by it or its successor, the Toronto District School Board, since that time.

There were three issues in the complaint: (i) whether the complainant was denied promotional opportunities because of his race, colour, ancestry, and place of origin; (ii) whether the complainant was subject to reprisals as a consequence of initiating his human rights complaint; and (iii) whether there was systemic discrimination against African Canadians such as the complainant with respect to promotional opportunities, resulting in African Canadians being under-represented in positions of responsibility at the Board. The term "positions of responsibility" includes department heads, assistant department heads (both acting and permanent), vice principals and principals.

The parties agreed to settle the matter with no admission of liability or withdrawal of the allegations. The respondent Board agreed to a series of public interest remedies. They will develop a self-identification survey of all employees to track, among other things, the number of racial minority persons who are in permanent and acting positions of responsibility for the 2005-06 school year. They agreed to implement

equity-based performance indicators in selection, promotion, and competition processes. The Board will make the results of their reports and self-identification survey publicly available, and will develop a mentorship program, which will include supports for racialized teachers.

■ **Livingston v. Intelligarde International Incorporated, Toronto Transit Commission and Toronto Coach Terminal Ltd., et. al. (Settlement, H.R.T.O.)**

Mr. Livingston is a Black man who alleged that he was a victim of racial profiling, and that the respondents discriminated against him with respect to transit services because of his race, colour, ancestry and place of origin.

The parties agreed to settle the matter with no admission of liability or withdrawal of the allegations. The corporate respondent agreed to a series of public interest remedies. It committed to putting up posters in the Bus Terminal indicating that it complies with the *Code*, and providing the Commission's contact information. It will require all security companies who bid for contracts to represent that (i) they have trained their officers on human rights and racial profiling, and (ii) they will comply with human rights legislation. It will also require all security officers at the Bus Terminal to comply with the *Code*, and, in cases of confrontation, present customers with contact information for the Terminal Manager. Further, Intelligarde, the security company, will develop and implement a written anti-discrimination policy, and provide it to its employees and all future customers. It will continue to provide human rights training to its officers, and will ensure that future training includes a discussion of the policy.

■ **Lewis v. TTC et al. (Settlement, H.R.T.O.)**

Mr. Lewis is a Black man who has been employed as a dispatcher in the Wheel Trans Division of the corporate respondent since 1992.

Mr. Lewis' first human rights complaint focussed on three job competitions for which he was unsuccessful: October/ November 1998, August 1999, and January 2000. Mr. Lewis' second human rights complaint concerned reprisals that he alleged he was subjected to after his first complaint was served on the respondents.

The parties reached a settlement with no admission of liability or withdrawal of the allegations. In addition to awarding the complainant a shift supervisor position on a nine-month secondment, the respondents also agreed to implement several public interest remedies. They will review and amend their existing policies to remove systemic barriers and ensure equality in employment and advancement opportunities at the TTC. They committed to developing a self-identification survey for all employees, and to retain one or more experts in data collection to assist them in preparation of this survey. They will notify and educate all employees of the survey's purpose prior to its implementation, and will make the results of the survey publicly available. They also committed to establishing hiring and mentorship processes that are bias-free and draw upon the input of racialized employees.

■ **A.B. v. Minister of Transportation and Minister of Government Services (Settlement, H.R.T.O.)**

A.B. is transgendered person who sought to change the sex designation on a driver's licence and birth certificate, before having sex reassignment surgery. The Ministry of Transportation had a practice (but not a written policy) whereby it would only change the sex designation on a driver's licence after the person had this surgery.

With respect to changing the sex designation on a birth certificate, the *Vital Statistics Act* requires that a person have "transsexual surgery" in order to get the designation changed. There is no definition of "transsexual surgery" in the *Act*. Historically, the Ministry (now called Government Services) assumed that the required surgery was genital sex reassignment surgery.

The parties agreed to settle the matter with no admission of liability or withdrawal of the allegations. As a result of this settlement, the Ministry of Transportation has advised the College of Physicians and Surgeons of Ontario, and will advise anyone who inquires, that it will change the sex designation on a driver's licence if a physician provides a letter advising that the physician has treated or examined the person and in the practitioner's opinion the change on the licence would be appropriate.

The Ministry of Government Services has advised the College of Physicians and Surgeons of Ontario, and will advise anyone who inquires, that it relies on the judgment of practitioners as to whether a person has had "transsexual surgery". This should allow, for example, a person who has had breast surgery to get the sex designation changed on a birth certificate.

The Ministry has also agreed to put the question of amending the *Vital Statistics Act* on its policy review agenda.

■ Saab and Roberts v. Young Drivers of Canada and 1203078 Ontario Inc. (Settlement, H.R.T.O)

Saab and Roberts alleged that the respondent driving school did not accommodate their disability as deaf customers. The driving school responded that the cost of sign language interpretation was two to three times the course tuition and, as such, was an undue hardship. Young Drivers of Canada further noted that they do not directly provide driving courses, but rather licenses their course-ware and trademark to independent franchisees, such as the driving school in question.

The parties agreed to settle the matter with no admission of liability or withdrawal of the allegations. The respondents agreed to a public interest remedy whereby they will create captioned videos of their lessons, which are filmed live from the perspective of a student taking their in-class driver training program. Young Drivers

of Canada also committed to working with the Ministry of Transportation on other long-term approaches to accommodating customers who are deaf as part of that Ministry's consultations with stakeholders on this issue.

■ **Larose v. Greater Sudbury Police Service et al.
(Settlement, H.R.T.O.)**

Mr. Larose is a right leg amputee who uses a prosthetic leg. On December 8, 2001, he was pulled over, taken to the respondent police station and held for a number of hours, after which he was released without charge. He alleged that, during this period in custody, the respondents failed to accommodate his disability-related needs because they confiscated his prosthetic leg.

The parties agreed upon an amount in settlement of the matter with no admission of liability or withdrawal of the allegations. The corporate respondent provided a letter of apology to the complainant. The corporate respondent also agreed to renovate the Police Service's washrooms to better accommodate persons with disabilities. It will provide an on-site wheelchair, will train staff for such situations in the future, and will assign a human resources manager to address accessibility issues on an ongoing basis.

■ **Lepofsky v. Toronto Transit Commission (Decision, H.R.T.O.)**

In his complaint, Mr. Lepofsky requested that the Toronto Transit Commission ("TTC") make audible, reliable and consistent subway station stop announcements in order to accommodate the fact that, as a patron who is blind, he cannot read the station names printed on the station walls. In its decision dated September 29, 2005, the Tribunal held that, for over 10 years, the TTC failed to accommodate the Complainant and other "TTC patrons with similar disabilities".

The Tribunal ordered the TTC to immediately commence announcing subway stations, clearly and consistently at each station. It also ordered the TTC to conduct educational seminars for guards, drivers,

and senior management on the importance of reliable subway stop announcements.

The Tribunal also set up various monitoring protocols. It declared, for example, that its order be copied to the TTC Commissioners who are responsible for correcting the situation. In addition, the TTC must conduct monthly surveys, copied to the Tribunal, tracking the consistency and appropriateness of subway stop announcements. Finally, the Tribunal appointed Matthew Garfield, former Chair of the Human Rights Tribunal of Ontario, to monitor the situation. Mr. Garfield will have all necessary authority to deal with the parties as well as such others as he deems appropriate in order to carry out the Tribunal's orders.

■ **Huang v. 1233065 Ontario Inc. (Ottawa Senior Chinese Cultural Association) et. al. (Decision, H.R.T.O., under appeal)**

Ms. Huang alleged discrimination in services based on creed. She joined the respondent Association in 2001, and later that year, revealed to them that she was a Falun Gong practitioner. At a subsequent Association gathering, an Association council member informed her that she could no longer participate in Association activities. When the complainant called the Chair of the Association in early 2002, he told her that no Falun Gong practitioner could be a member of the Association. In December 2002, new council members were elected but they decided to uphold the previous decision to cancel her membership. Ms. Huang filed a complaint with the Ontario Human Rights Commission.

The Tribunal found that Falun Gong is a creed. In addition, the Tribunal found that "services" includes offering membership in an association. The Tribunal further found that the complainant was banned from the Association because of her beliefs.

The complainant was awarded damages for loss of dignity and damages for mental anguish. The Tribunal also awarded public

interest remedies. It ordered that the respondent Association immediately revoke the complainant's exclusion from the Association. It also ordered that the respondent Association post English and Mandarin Code cards, and to implement an anti-discrimination policy and amend its Constitution to address religious bias and discrimination.

The Tribunal decision is currently under appeal to the Divisional Court.

Decisions From Higher Courts

■ Losenno v. Ontario Human Rights Commission and Metroland Inc. (Ontario Court of Appeal, leave to appeal to the Supreme Court of Canada denied)

Mr. Losenno filed a complaint with the Ontario Human Rights Commission, alleging discrimination on the basis of disability. The Respondent offered to settle the matter and the Commission did not refer the matter to the Human Rights Tribunal of Ontario because it felt that the offer was reasonable. Mr. Losenno appealed this decision.

Since the settlement offer was consistent with the legislative intent of the Commission's enabling statute, the Court of Appeal held that the Commission could consider the settlement offer in coming to its decision to not refer the complaint to a Board of Inquiry. In addition, as Metroland did not claim privilege over its settlement offer, it could be placed before the Commissioners.

In determining the reasonableness of the offer, the Court further held that the Commission was entitled to significant deference and its decision could only be re-evaluated based on the standard of patent unreasonableness. The Court held that the Commission evaluated Metroland's offer and found it was equivalent to what the appellant could reasonably expect to receive should the case proceed to a Board of Inquiry (now the Tribunal). The Court agreed that it was open to the Commission to find that the offer was reasonable with regard

to the general, specific and public interest remedies. The Court also agreed that it was open to the Commission to find that many of the claims made by the appellant would not receive compensation.

Mr. Losenno sought leave to appeal to the Supreme Court of Canada; leave was denied.

■ **Multani v. Commission Scolaire Marguerite-Bourgeoys (Supreme Court of Canada)**

This is a significant case on religious accommodation. Mr. Multani, a young Sikh student in Quebec, wished to wear his kirpan, a metal object resembling a dagger, worn as an expression of the Sikh faith. The school's governing board prohibited this. The Quebec Court of Appeal affirmed the governing board's decision. Mr. Multani appealed to the Supreme Court of Canada. The OHRC intervened because of its expertise arising from its success in a similar 1991 case. As a result of the Commission's argument in that case, all schools in Ontario must accommodate this religious practice, provided the kirpan is worn with safety conditions. In intervening in this case, the Commission argued that the Ontario practice set out in the 1991 precedent should be applied across Canada.

In its unanimous decision, the Supreme Court followed the submissions of the Ontario Human Rights Commission, and struck down the Quebec Court of Appeal's decision in finding that Mr. Multani should be permitted to wear his kirpan to school provided it was in a sheath, was difficult to remove and was worn under his clothes. The court held that the total ban on wearing of a kirpan violated the *Charter of Rights* and could not be justified as a reasonable limit prescribed by law.

■ **Tranchemontagne and Werbeski v. Director of the Ontario Disability Support Program of the Ministry of Community Family and Children's Services and Social Benefits Tribunal (Supreme Court of Canada)**

The complainants applied for income support as persons with disabilities, but were denied. The Ontario Human Rights Commission intervened in the appeal to the Supreme Court of Canada, which was heard on December 12, 2005. At issue was whether the Social Benefits Tribunal could find that a section of the *Ontario Disability Support Program Act, 1997* (the “ODSPA”) was inconsistent with the *Human Rights Code*, and therefore could be disregarded by that Tribunal. The section states that a person is not eligible for income support as a disabled person if his or her *only* substantial impairment is alcohol or other substance dependence or addiction. In contrast, the *Human Rights Code* recognizes alcohol and drug addiction as a disability.

The Social Benefits Tribunal refused to consider whether this section was contrary to the *Human Rights Code*.

In its ruling dated April 21, 2006, the Supreme Court agreed with the Commission’s position. The Court held that the *Human Rights Code* is fundamental law. Any tribunal that has the power to consider questions of law also has the power, as a matter of ordinary statutory interpretation, to determine whether another statute is inconsistent with the Code. In the case of an inconsistency, the Code prevails unless the other statute expressly states that it overrides the Code. The Social Benefits Tribunal could, therefore, determine if the effective exclusion of alcoholism from disability coverage was contrary to the Code. If that Tribunal makes such a finding then the remedy would be to ignore that restrictive provision in the ODSPA and to grant the disability benefit.

■ **Gurofsky v. Ontario Human Rights Commission
(Supreme Court of Canada)**

The Commission argued that it had correctly decided, under sections 34 and 37 of the Ontario *Human Rights Code*, that Gurofsky's complaint could more appropriately be dealt with under the collective bargaining regime in place at his college. The Divisional Court agreed, holding that so long as the Commission was satisfied that a grievance was outstanding and had not been disposed of, it was not patently unreasonable for the Commission to decide that it was appropriate to be dealt with through the union process.

The Supreme Court of Canada dismissed the application for leave to appeal and, as is its practice, did not issue reasons.

List of Decisions, Settlements, Judicial Reviews and Appeals

HRTA Final Decisions	Grounds
August v. Richland Marketing Inc. o/a Richland Technical Services (<i>complaint successful – amended decision</i>)	sex; sexual harassment
Boodhram v. 2009158 Ontario Limited o/a A Buck or Two #342 (<i>complaint successful</i>)	disability
Davis v. 1041433 Ontario Limited o/a Trust Flooring Group, McAulay (<i>complaint successful</i>)	disability
Deroche v. Yeboah-Koree, Recycling Renaissance International Inc. (<i>complaint successful</i>)	disability
Farias v. Chuang c.o.b. as Queenstate Dental Care (<i>complaint successful</i>)	sex; sexual harassment; sexual solicitation
Flamand v. DGN Investments, Lacasse Guenette (<i>complaint successful</i>)	ancestry; family status
Francis v. Gordian Operations Inc. o/a Whistlers Restaurant, Mastoras (<i>complaint withdrawn</i>)	race; colour
Howard v. De Ruiter (<i>complaint dismissed and decision on costs</i>)	family status; handicap; marital status; sex
Huang v. 1233065 Ontario Inc. (Ottawa Senior Chinese Cultural Association) o/a Ottawa Chinese Senior Association, Xu, Guo (<i>complaint successful</i>)	creed
Laskowska v. Marineland of Canada Inc. (<i>complaint dismissed</i>)	sexual harassment
Lepofsky v. Toronto Transit Commission, Ducharme (<i>complaint successful</i>)	disability
Metcalfe and Hoogerdijk v. Papa Joe's Pizza & Chicken Inc., Toufighjou (<i>complaint successful</i>)	sex; sexual harassment; sexual solicitation; reprisal; family status; association
Pleasant v. Mainline Manufacturing & Installing, Greeley (<i>complaint successful</i>)	colour; race; disability
Sanford v. Koop (<i>complaint successful</i>)	sex; sexual harassment
Stephens and Symister v. Lynx Industries Inc., Schram, Morris (<i>complaint dismissed and decision on costs</i>)	colour; race
A.B. v. Her Majesty the Queen in Right of Ontario as represented by the Minister of Transportation and her Majesty the Queen in Right of Ontario as represented by the Minister of Government Services	sex

List of Decisions, Settlements, Judicial Review and Appeals

HRTO Settlements

HRTO Settlements	Grounds
Andrews v. Rideau Mailing Services Inc., Darwin, Smith, Quinty	disability
Casasola v. Commercial Spring & Tool Ltd., Munoz Malue	sex
Chatoori v. Canadian Tire Corporation Ltd., Gregory	race; place of origin; ethnic origin
Cheng v. Starwood Group Inc., Greenberg, See	sex; sexual solicitation; sexual harassment; reprisal
Cockburn v. triOS College Business Technology Healthcare Inc., Li	disability
Dennison v. Intercon Security Ltd.	sexual orientation
Desando v. The Corporation of the City of Thunder Bay Fire and Rescue Service	disability
Farr v. Steelcase Canada Ltd., Allison	sex; sexual harassment
Faukovic v. Peel Condominium Corporation 232	family status; marital status
George v. Steelcase Canada Ltd., Allison	sex, sexual harassment
Grandin v. Rollag Manufacturing Corp. o/a Tallus, Jahn	disability
Grayer v. East York Residential Services Ltd.	disability; sexual orientation
Gyimah v. Toronto Police Services Board, Fassbender, Redi	race; colour
Hill v. Grand & Toy Limited/Grand & Toy Limitée	disability
Hogg by his next friend Hogg v. Reliable Liftx Inc., Schmitt	disability
Jerlandino v. Hamilton East Kiwanis Boys' and Girls' Club, Harkness, Morris	ethnic origin; race; place of origin
Jowsey v. Super Deals Travel Service Inc., Filion, Elsbury	disability
Kiessling v. The Corporation of he Town of Kirdland Lake, Day	disability; family status; harassment
Kochberg v. Matrix Metal Ltd.	breach of settlement
Larose v. Greater Sudbury Police Services Board, Haggart, Rinaldo	disability
Livingston v. Toronto Transit Commission, Intelligard International Inc., Gadsby, Toronto Coach Terminal Inc.	ancestry; colour; place of origin; race
McEwan v. Commercial Bakeries Corporation, Rea	disability
Michell v. Accident Support Services Ltd., Minster	sex
Nabeta v. Trillium Health Centre, Douglas, Savage	disability
Nawaz v. Commissionaires (Great Lakes), Gordon, Noel	disability

continued on next page

continued from previous page

Grounds	HRTO Settlements
disability	O'Donnell v. Hiscox, Hiscox, Capman
colour; ethnic origin	P v. Non-Profit Service Provider, T and E
disability	Plouffe v. Complex Services Inc. o/a Casino Niagara
race; harassment	Reyes, Ayson, Juan, Rimando Lucena, Solis v. The Kitchen Table, Powell Rumgig, Shiach
disability	Ryan v. 1274766 Ontario Limited o/a Project Automation, Jorgensen
reprisal	Sepetis v. Town of Ajax, Van der Made, Duchemin
sex; sexual solicitation; sexual harassment; reprisal	Shepard v. Rose Valley Homes Inc., Pollo-Perez, Adeo Contracting Ltd.
colour; race; disability; harassment	Shepherd v. Roy Foss Motors Ltd., Bone Rizzutto Morrison
disability	Slaytor v. High Class Car Wash Ltd., Bregman
family status	Tebow v. 690721 Ontario Ltd. o/a Tim Hortons, Pecaric, Pecaric
disability	Terry v. Wheels International Freight Systems Inc., Loretta
disability; sex; sexual solicitation	Grayer v. East York Residential Services Ltd.
disability	Toneguzzo v. Kimberly Clarke Inc.
sex; pregnancy	Turnbull v. Riverview Poultry Ltd., Heatherton
family status; marital status; sex	Urciuoli v. Hamilton Police Service Board, Cruse, Vechter
sexual harassment; sex; sexual solicitation	Wakutz v. Parton, Bailey Rogala, 1168264 Ontario Inc. o/a Home Health Care Depot
Divisional Court (Appeal)	Grounds
race	Smith and OHRC v. Mardana Ltd. (c.o.b. as Mr. Lube) and Leelstaff Ltd. (c.o.b. as Mr. Lube) and Iswood Ltd. (c.o.b. as Mr. Lube) and Strynadka and Neal (<i>costs decision</i>)

Divisional Court (Judicial Review)	Grounds
Kabala v. The Attorney General of Ontario, Lewis, Q.C., the Ombudsman Ontario, O.C., Chief Commissioner, OHRC, DeStefano, Investigator, OHRC, Ontario Labour Relations Board and the Ontario Ministry of Labour (<i>application dismissed</i>)	disability
Kamalanathan v. OHRC (<i>application dismissed</i>)	ethnic origin; place of origin; race
Losier v. OHRC (<i>application dismissed</i>)	disability; sex; reprisal
McLean v. OHRC and Peel Regional Police Services Board (<i>application dismissed</i>)	race
OHRC v. Human Rights Tribunal of Ontario, Her Majesty the Queen in right of Ontario (Minister of Community and Social Services), Locke and Office of the Worker Adviser (<i>application dismissed as moot</i>)	disability
Universal Workers Union, LIUNA Local 183, Avero, Quinn, Dionisio v. OHRC, Human Rights Tribunal of Ontario, Tubbs (<i>application granted</i>)	colour; race; reprisal
York Advertising and Murphy v. HRTO et al. (<i>application granted and decision on costs</i>)	sex; sexual harassment
York Advertising and Murphy v. HRTO et al. (<i>application judgment on consent</i>)	sex; sexual harassment
Court of Appeal	Grounds
Losenno v. OHRC and Metroland Inc. (<i>appeal dismissed</i>)	disability
Supreme Court of Canada	Grounds
Multani v. Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys and Attorney General of Quebec (<i>OHRC was intervener, appeal granted</i>)	creed
Tranchemontagne and Werbeski v. Director of the Ontario Disability Support Program of the Ministry of Community , Family and Children's Services (<i>OHRC was intervener, appeal granted on April 21, 2006</i>)	disability

List of Publications

All documents available in English, French and additional languages where noted.

Plain Language Documents	Publications Ontario	Web Site
Aboriginal People & the Ontario <i>Human Rights Code</i> (available in English, French, Cree, Mohawk, Ojibway) (12/05)	✓	✓
Age Discrimination: Your Rights & Responsibilities (07/03)	✓	✓
Female Genital Mutilation: Questions and Answers (available in English, French, Amharic, Arabic, Somali, Swahili) (8/99)	✓	✓ (English & French only)
Guide to the <i>Human Rights Code</i> (5/99)	✓	✓
Guide to Mediation Services (5/97)		✓
Hiring: Your Rights & Responsibilities * (11/01)	✓	✓
Hiring? A Human Rights Guide (3/99)		✓
Human Rights at Work (1/04)		✓
Human Rights in Ontario: A Complainant's Guide (available in English/French; Bengali, Chinese, Gujarati, Hindi, Punjabi, Somali, Spanish, Tagalog, Tamil, Urdu, Vietnamese) (7/00)	✓	✓
If You Have a Human Rights Complaint – A Complainant's Guide (5/97)		✓
If You Receive a Human Rights Complaint – A Respondent's Guide (5/99)		✓
Pregnancy and Breastfeeding (11/01)	✓	✓
Pregnancy - Before, During and After: Know Your Rights (5/99)	✓	✓
Protecting Religious Rights (1/00)	✓	✓
Racial Harassment: Your Rights & Responsibilities * (11/01)	✓	✓
Racial Slurs and Harassment and Racial Jokes (6/96)		✓
The Commission: What you need to know * (11/01)	✓	✓
Sexual Harassment: Your Rights & Responsibilities * (11/01)	✓	✓
Sexual Harassment and Other Comments or Actions About a Person's Sex (11/96)		✓
Sexual Orientation: Your Rights & Responsibilities (11/01)	✓	✓

* Available in English, French, Chinese, Punjabi, Somali, Spanish, Tagalog, Urdu, Vietnamese

Policies and Guidelines	Publications Ontario	Web Site
Guidelines on Accessible Education (09/04)		✓
Guidelines for collecting data on enumerated grounds under the <i>Code</i> (09/03)		✓
Guidelines on Special Programs (11/97)		✓
Policy and Guidelines on Disability and the Duty to Accommodate (11/00)		✓
Policy on Creed and The Accommodation of Religious Observances (10/96)		✓
Policy on Discrimination Against Older Persons Because of Age (03/02)		✓
Policy on Discrimination and Harassment Because of Gender Identity (3/00)		✓
Policy on Discrimination and Harassment Because of Sexual Orientation (1/06)		✓
Policy on Discrimination and Language (6/96)		✓
Policy on Discrimination Because of Pregnancy and Breastfeeding (10/01)		✓
Policy on Drug and Alcohol Testing (9/00)		✓
Policy on Employment-Related Medical Information (6/96)		✓
Policy on Female Genital Mutilation (FGM) (11/00)		✓
Policy on Height and Weight Requirements (6/96)		✓
Policy on HIV/AIDS Related Discrimination (11/96)		✓
Policy on Requiring a Driver's Licence as a Condition of Employment (6/96)		✓
Policy on Scholarships and Awards (7/97)		✓
Policy on Sexual Harassment & Inappropriate Gender-Related Comments and Conduct (9/96)		✓

continued on next page

continued from previous page

Other Publications	Publications Ontario	Web Site
Annual Reports	✓	✓
Developing Procedures to Resolve Human Rights Complaints Within your Organization (6/96)		✓
<i>Human Rights Code</i>	✓	✓
<i>Human Rights Code Card (11" x 17")</i>	Contact the Commission	
Human Rights Policy in Ontario (2001)	Contact CCH Canadian Ltd. 90 Sheppard Avenue East Suite 300, Toronto, ON M2N 6X1 Toll Free: 1-800-268-4522 E-mail: cservice@cch.ca	

*Publications are only available through Publications Ontario
1-800-668-9938 or via the Commission's Web site: www.ohrc.on.ca*

Financial Statement

Financial Position as of March 31, 2006 (\$'000)

	2005-06 Printed Estimates	Revised Budget Mar. 31, 2006	Actual Expenditure Mar. 31, 2006	2005-06 Year-End Variance	
				\$	% of Revised Budget
Salaries & Wages	9,496.5	9,672.3	9,642.2	30.1	.31
Employee Benefits	1,200.8	1,128.6	1,190.0	(61.4)	(5.44)
Other Direct Operating Expenses (ODOE)	2,208.7	2,168.3	1,870.8	297.5	13.72
Total Expenses	12,906.0	12,969.2	12,703.0		
Revenue – Freedom of Information Costs			(.3)	.3	
Revenue – Receipt of Legal Awarded to Commission Costs			(13.5)	13.5	

Note: The Commission does not retain any revenue generated from Freedom of Information inquiries or legal costs awarded to the Commission.

Endnotes

- ¹ The Commission responded to 43,011 (or 77%) of the 56,070 telephone calls received. The rate of “abandoned” calls does not account for individuals who call back again successfully and are able to speak with an inquiries representative.
- ² Over 87% of respondents to a client survey in 1999 stated that they would use mediation again if they had another human rights complaint.
- ³ Ontario Human Rights Commission, *Time for Action: Advancing Human Rights for Older Ontarians* (Consultation Report).

La Commission a traité 43 011 (soit 77 %) des 56 070 appels téléphoniques reçus. Le taux d'appels « abandonnés » ne tient pas compte des personnes qui rappellent et qui réussissent cette fois à parler avec une préposée ou un préposé aux renseignements. Selon un sondage effectué auprès des clients en 1999, plus de 87 % des répondants ont dit qu'ils procéderaien t encore par médiation si ils avaient à déposer à nouveau une plainte pour atteinte aux droits de la personne. Commission ontarienne des droits de la personne, *Il est temps d'agir : Faire respecter les droits des personnes âgées en Ontario* (Rapport de consultation).

Notes :

Etats financiers

Situation Financière au 31 Mars 2006 (en milliers de dollars)

	Budget des dépenses	Budget des dépenses	Effectif à la fin de 2005-2006	réalisé au 31 mars 2006	réalisé au 31 mars 2006	Effectif à la fin de l'exercice 2005-2006
Salaires et traitements	9 496,5	9 672,3	9 642,2	30,1	0,31	(5,44)
Avantages sociaux	1 200,8	1 128,6	1 190,0	(61,4)	(5,44)	2 08,7
Autres charges directes de fonctionnement	2 208,7	2 168,3	1 870,8	297,5	13,72	12 906,0
Total des charges	12 906,0	12 969,2	12 703,0	0,3	(0,3)	Droits - Coûts d'accès à la fonction publique
Revenu non précis - Recouvrements à l'information, recouvrements de frais juridiques				13,5	(13,5)	Revenu non précis - Recouvrements à la Commission
Accordés à la Commission						Accordés à la Commission.

Remarque : La Commission ne conserve pas les revenus tirés des demandes d'accès à l'information et aux dépens qui ont été accordés à la Commission.

Ces publications ne sont disponibles qu'à Publications Ontario, 1 800 668-9938, ou sur le site Web de la Commission : www.oohrc.on.ca

Autres publications	Site Web	Ontario	Publications	Liste des publications
Code des droits de la personne	✓	✓	Contact the Commission	Affiche sur les droits de la personne (1 po X 17 po)
La création de procédures intégrées de règlement des plaintes pour atteinte aux droits de la personne (6/96)	✓			
Code des droits de la personne	✓			Rapports annuels
Politique des droits de la personne en Ontario (2001)				Politique des droits de la personne en Ontario (2001)
Contacter CCH				No sans frais : 1-800-268-4522 Courriel : cservice@cch.ca
Canadianisme Limitée				Toronto, ON M2N 6X1
90 av Sheppard E, bureau 300				No sans frais : 1-800-268-
4522 Courriel :				4522 Courriel :
CSC				sur le site Web de la Commission : www.oohrc.on.ca

Politiques et directives		Vous embauchez ? Pensez aux droits de la personne (3/99)	Ontario	Publications	Site Web
Politique et directives sur le racisme et la discrimination raciale (6/05)	✓	en vertu du Code (9/03)	Directives concernant la collecte de données sur les motifs énumérés	Politique sur la discrimination fondée sur l'âge à l'endroit des personnes âgées (03/02)	Politique concernant la discrimination et la langue (6/96)
Politique concernant les programmes spéciaux (11/97)	✓	Directives concernant l'éducation accessible (09/04)	Politique concernant la discrimination et la langue (6/96)	Politique concernant la discrimination sexuelle (1/00)	Politique concernant la discrimination liée à la grossesse et à l'allaitement maternel (5/99)
Politique concernant la discrimination liée au VIH et au SIDA (11/96)	✓	Politique concernant la discrimination liée à la grossesse et à l'allaitement maternel (5/99)	Politique concernant la discrimination liée au VIH et au SIDA (11/96)	Politique concernant la discrimination comme condition d'emploi	Politique concernant les renseignements médicaux liés à l'emploi (6/96)
Politique professionnelle (6/96)	✓	Politique concernant le poids et la grandeur comme exigences professionnelles (6/96)	Politique concernant le permis de conduire comme condition d'emploi	Politique concernant les renseignements médicaux liés à l'emploi (6/96)	Politique relative aux bourses d'études restrictives (7/97)
Modèle de travail (11/00)	✓	Politique relative aux bourses d'études restrictives (7/97)	Politique sur la croissance et les mesures d'adaptation relatives aux observations religieuses (10/96)	Politique sur la multilatéralité féminine (11/00)	Politique sur la discrimination sexuelle (3/00)
Politique et directives concernant le handicap et l'obligation d'accompagnement (11/00)	✓	Politique sur la multilatéralité féminine (11/00)	Politique sur la harcèlement sexuel et les remargues et conduites inconvenantes liées au sexe (9/96)	Politique sur la discrimination sexuelle (3/00)	Politique sur le harcèlement sexuel (9/96)
Politique sur les tests de dépistage de la consommation de drogues (9/00)	✓	Politique sur le harcèlement sexuel (9/96)	Politique sur les tests de dépistage de la consommation de drogues (9/00)		

suite de la page précédente

disponible en français, anglais, chinois, espagnol, portugais,
somali, tagalog, ourdou et vietnamien
suite à la prochaine page

Site Web	Ontario	Publications	Publications en langage clair	Tous les documents sont disponibles en français et en anglais, certains le sont également d'autres langues lorsqu'il est indiqué.
Les peuples autochtones et le Code des droits de la personne de l'Ontario (disponible en français, anglais, cri, mohawk et ojibwa) (12/05)	✓	✓	✓	La Commission : renseignements importants (11/01)
La discrimination fondée sur l'âge : Vos droits et vos responsabilités (07/03)	✓	✓	✓	Ce qu'il faut savoir sur les services de médiation (5/97)
Le Guide du Code des droits de la personne (5/99)	✓	✓	✓	Embache : Vos droits et vos responsabilités * (11/01)
Grossesse et allaitement naturel (11/01)	✓	✓	✓	Vos droits avant, pendant et après la grossesse (5/99)
La multinationale féminine: questions et réponses (disponible en français, anglais, arabe, somali, swahili, amharique) (8/99)	✓	✓	✓	Harcèlement racial par des insultes, des mauvaises plaisanteries et autres (6/96)
Harcèlement sexuel et autres actions ou commentaires liés au sexe d'une personne (11/96)	✓	✓	✓	Les droits de la personne au travail (2/05)
Les droits de la personne en Ontario : Guide des plaignants (disponible en français, anglais, somali, espagnol, tagalog, tamoul, ourdou et vietnamien) (7/00)	✓	✓	✓	Les droits de la personne sexuelle : Vos droits et vos responsabilités (11/01)
Jabli, somali, espagno, bangla, bengali, chinois, gujrati, hindji, punjabi, somali, tagalog, tamoul, ourdou et vietnamien (7/00)	✓	✓	✓	Orientatior sexuelle : Vos droits et vos responsabilités (11/01)
Protection des droits religieux (1/00)	✓	✓	✓	Guide en cas d'atteinte aux droits de la personne : Le guide des parties plaignantes (5/97)
Guide si on porte plainte contre vous pour atteinte aux droits de la personne : Le guide des parties mises en cause ou intimes (5/97)	✓	✓	✓	

Liste des publications

Cour divisionnaire (revisions judiciaires)	Motifs	McLean v. OHRC and Peel Regional Police Services Board (requête rejetée)	OHRC v. Human Rights Tribunal of Ontario, Her Majesty the Queen in right of Ontario (Minister of Community and Social Services), Locke and Office of the Worker Advisor (requête parce qu'elle était sans objet)	Université Workers Union, LUNA Local 183, Avero, Quinn, Dionisio v. OHRC, Human Rights Tribunal of Ontario, Tubb's York Advertising and Murphy v. HRTO et al. (requête accueillie et décision sur les dépens)	Cour d'appel Motifs	Losenno v. OHRC and Metroland Inc. (appel rejeté)	Motifs	Cour suprême du Canada	Motifs	Multani c. Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys et pro-cureur général du Québec (La Commission avait qualité d'intervention, appelle accueilli le 21 avril 2006)	Tranchemontagne et Webeski c. Ontario (Directeur du handicap programme soutien aux personnes handicapées)	(La Commission avait qualité d'intervention, appelle accueilli le 21 avril 2006)
suite de la page précédente												

suite à la prochaine page

Motifs	Reglements du Tribunal des droits de la personne
handicap	Nabeta v. Trillium Health Centre, Douglass, Savage
handicap	O'Donnell v. Hiscox, Hiscox, Gapman
handicap	Plouffe v. Complex Services Provider, T and E
coulleur; origine ethnique	P.V., Non-Profit Service Provider, T and E
handicap	Reyes, Ayson, Juan, Rimanado Lucena, Solis v. The Kitchen Table,
handicap	Ryan v. 1274766 Ontario Limited o/a Project Automation,
handicap	Jorgensen
represailles	Sepetis v. Town of Ajax, Van der Made, Duchemin
coulleur; race; handicap; harcellement sexuel; represailles	Sheppard v. Roy Foss Motors Ltd., Bone Rizzutto Morrison
handicap	Slaytor v. High Class Car Wash Ltd., Bergman
état familial	Tebow v. Wheely International Freight Systems Inc., Loretta
handicap	Tongeguzzo v. Kimberly Clarke Inc.
sexé; grossesse	Turnbull v. Riverview Poultry Ltd., Heatheron
état familial; état matrimonial; sexe	Urciuoli v. Hamilton Police Service Board, Cruise, Vechter
handicap	Wakutz v. Parton, Bailey Rogala, 1168264 Ontario Inc. o/a Home
harcellement sexuel; sexe;	Health Care Depot
solicitation sexuelle	Wakutz v. Parton, Bailey Rogala, 1168264 Ontario Inc. o/a Home
Motifs	Cour divisionnaire (appel)
race	Smith and OHRC v. Mariana Ltd. (c.o.b. as Mr. Lubbe) and Leeslaff Ltd. (c.o.b. as Mr. Lubbe) and Iswood Ltd. (c.o.b. as Mr. Lubbe) and Strynadka and Neal (décision sur les dépenses)
Motifs	Kabala v. The Attorney General of Ontario, Lewis, Q.C., the Ontario Ombudsman Ontario, O.C., Chief Commissioner, OHRC, Desferano, Investigator, OHRC, Ontario Labour Relations Board and the Ontario Ministry of Labour (requête rejetée)
disability	Kamalanathan v. OHRC (requête rejetée)

Motifs	Règlements du Tribunal des droits de la personne
sexé	A.B., Her Majesty the Queen in Right of Ontario as represented by the Minister of Transportation and her Majesty the Queen in Right of Ontario as represented by the Minister of Government Services
sexe	Andrews v. Rideau Mailing Services Inc., Darwin, Smith, Gunita Casasola v. Commercial Spring & Tool Ltd., Munoz Maille Chatoor v. Canadian Tire Corporation Ltd., Gregor
handicap	Cheng v. Starwood Group Inc., Greenberg, See Dennis v. Intercon Security Ltd.
sexe	Desando v. The Corporation of the City of Thunder Bay Fire and Rescue Service
handicap	Farr v. Steelcase Canada Ltd., Allison George v. Steelcase Canada Ltd., Alison
état familial; état matrimonial	Faukovic v. Peel Condominium Corporation 232
sexe; harcèlement sexuel	Grainger v. Rolling Manufacturing Corp. o/a Tallus, Jahn Grandin v. Rolling Manufacturing Corp. o/a Tallus, Jahn
handicap	Gray v. East York Residential Services Ltd.
handicap; orientation sexuelle	Hill v. Grand & Toy Limited/Grand & Toy Limited
race; couleur	Gymach v. Toronto Police Services Board, Fassbender, Reid
handicap	Hogg by his next friend Hogg v. Reliable Lift Inc., Schmidt
origine ethnique; race; lieu d'origine	Jerlandino v. Hamilton East Kiwanis Boys' and Girls' Club, Harkness, Morris
handicap	Jowsey v. Super Deals Travel Service Inc., Filion, Elsbury
violation du règlement interventif	Kessling v. The Corporation of the Town of Kildand Lake, Day Kochberg v. Matrix Metal Ltd.
handicap; état familial; harcèlement	Larose v. Greater Sudbury Police Services Board, Haggar, Rinaldo
ascendance; couleur; lieu d'origine;	Livingston v. Toronto Transit Commission, Intelligard International Inc., Gadsby, Toronto Coach Terminal Inc.
handicap	MCewan v. Commercial Bakeries Corporation, Rea
sexé	Michell v. Accident Support Services Ltd., Minister

suite de la page précédente

suite à la prochaine page

Définitions finales du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario	Auguste V. Richardson Marketing Inc. /a Richardson Technical Services (plainte accueillie - décision modifiée)	Boothram V. 2009158 Ontario Limited /a A Buck or Two #342 Davis V. 1041433 Ontario Limited /a Trust Flooring Group, McAulay (plainte accueillie)	Deriche V. Yebash-Koree, Recycling Renaissance International Inc. (plainte accueillie)	Flamand V. DGN Investments, Lacasse Guenette (plainte accueillie)	Howard V. De Ruitter (plainte rejetée) Francis V. Gordian Operations Inc. /a Whistlers Restaurant, race; couleur ascendance; état familial; handicap sexe; sollicitation sexuelle Flamand V. DGN Investments, Lacasse Guenette (plainte accueillie)	Howard V. De Ruitter (plainte rejetée sur les dépens) Francis V. Gordian Operations Inc. /a Whistlers Restaurant, race; couleur ascendance; état familial; handicap sexe; sollicitation sexuelle Flamand V. DGN Investments, Lacasse Guenette (plainte accueillie)	Huang V. 1233065 Ontario Inc. /a Ottawa Senior Chinese Cultural Association (plainte accueillie)	Laszkowska V. Marineland of Canada Inc. (plainte rejetée) Lepefsky V. Toronto Transit Commission, Ducharme handicap harcellement sexuel croissance état matrimonial; sexe sexe; harcellement sexuel Laszkowska V. Marineland of Canada Inc. (plainte accueillie)	Metcalfe and Hoogerdijk V. Papa Joe's Pizza & Chicken Inc., sexualité; répressions; état familial; handicap sexe; harcellement sexuel Metcalfe and Hoogerdijk V. Papa Joe's Pizza & Chicken Inc., sexualité; répressions; état familial; handicap sexe; harcellement sexuel	Toufighjou (plainte accueillie)	Toufighjou (plainte accueillie)
Morris	Sexe; harcellement sexuel handicap	Sexe; harcellement sexuel handicap	Sexe; harcellement sexuel handicap	Sexe; harcellement sexuel handicap	Sexe; harcellement sexuel handicap	Sexe; harcellement sexuel handicap	Sexe; harcellement sexuel handicap	Sexe; harcellement sexuel handicap	Sexe; harcellement sexuel handicap	Sexe; harcellement sexuel handicap	Sexe; harcellement sexuel handicap
Stephens and Smylster v. Linux Industries Inc., Schram, Morris	Sexe; harcellement sexuel handicap	Sexe; harcellement sexuel handicap	Sexe; harcellement sexuel handicap	Sexe; harcellement sexuel handicap	Sexe; harcellement sexuel handicap	Sexe; harcellement sexuel handicap	Sexe; harcellement sexuel handicap	Sexe; harcellement sexuel handicap	Sexe; harcellement sexuel handicap	Sexe; harcellement sexuel handicap	Sexe; harcellement sexuel handicap
Sommes de l'Ontario	Sexe; harcellement sexuel handicap	Sexe; harcellement sexuel handicap	Sexe; harcellement sexuel handicap	Sexe; harcellement sexuel handicap	Sexe; harcellement sexuel handicap	Sexe; harcellement sexuel handicap	Sexe; harcellement sexuel handicap	Sexe; harcellement sexuel handicap	Sexe; harcellement sexuel handicap	Sexe; harcellement sexuel handicap	Sexe; harcellement sexuel handicap

Liste des décisions, règlements, révisions judiciaires et appels

Commission était persuadée qu'un grief avait été déposé et qu'il n'avait pas encore été réglé, il n'était pas éminemment dérisoires pour la Commission de décider qu'il était approprié que la plainte soit traitée dans le cadre du processus syndical.

La Cour suprême du Canada a rejeté la demande d'autorisations d'appel sans en expliquer les motifs, selon sa pratique habituelle.

La Commission a affirmé qu'elle avait rendu une juste décision, aux termes des articles 34 et 37 du Code, en déterminant que la plainte de M. Gurofsky devrait pluot être traitée dans le cadre du régime de négociation collective en vigueur dans son collège. La Cour divisionnaire lui a donné raison et a affirmé que tant que la réglementation collective collective est en vigueur dans son collège. La Cour divisionnaire lui a donné raison et a affirmé que tant que la

(Cour suprême du Canada)

■ Gurofsky c. Commission ontarienne des droits de la personne

Le Tribunal de l'aide sociale a refusé de se prononcer sur la question de savoir si cet article de la LPOSPH était contraire au Code.

forme au Code des droits de la personne et que le Tribunal de l'aide sociale pouvait donc ne pas en tenir compte. Cet article dit qu'une personne n'est pas admissible au soutien du revenu à titre de personne handicapée si la seule limitation importante de ses activités de la vie quotidienne est attribuable à la dépendance ou à l'accoutumance à l'alcool, à la drogue ou à toute substance intoxiquante. En revanche, le Code des droits de la personne reconnaît la toxicomanie comme un handicap.

Les prélégants, Mimi, Rachemontage et Werbeski, ont fait une demande de soutien du revenu à titre de personnes handicapées, la personne qui a été rejetée. La Commission ontarienne des droits de la personne est intervenue dans l'appel porté devant la Cour suprême du Canada, qui a été entendu le 12 décembre 2005. La question en litige était de savoir si le Tribunal de l'aide sociale (TAS) pouvait contraindre un article de la Loi de 1997 sur le programme ontarien de soutien aux personnes handicapées (la « LPOSPH ») n'étant pas con-

■ Transchémontagne C. Unratio (Directeur du Programme Ontario de soutien aux personnes handicapées (Cour suprême du Canada)

Dans une décision unanime, la Cour suprême a abondé dans le sens des observations de la Commission et a revoulu la décision de la Cour d'appel du Québec en concluant que M. Multani devait être autorisé à porter son kirpan à l'école, à la condition qu'il soit placé dans un fourreau, qu'il soit difficile à sortir et qu'il soit porté sous ses vêtements. La Cour suprême a affirmé que l'interdiction absolue du port du kirpan allait à l'encontre de la Charte des droits et libertés et ne pouvait pas être justifiée comme étant une limite raisonnable des droits aux termes de la loi.

object de métal ressemblant à un poignard que portent les Sikhs en temoignage de leur foi. La Commission scolaire le lui a interdit. La Cour d'appel du Québec a confirmé la décision de la commission scolaire. M. Multani a porté cette décision en appel devant la Cour suprême du Canada. La Commission ontarienne des droits de la personne est intervenue dans cette affaire en raison de l'expertise qu'elle a acquise après avoir traité avec succès une cause semblable en 1991. Par suite des arguments présentés alors par la Commission, toutes les écoles de l'Ontario doivent permettre l'observation de cette pratique religieuse, pourvu que certaines mesures de sécurité soient prises au port du kirpan à l'école. Intervenant dans l'affaire Multani la Commission a fait valoir que la pratique adoptée en Ontario à la suite du précédent de 1991 devrait être appliquée partout au Canada.

Dans cette cause importante sur les mesures d'adaptation concernant l'observance de pratiques religieuses, M. Multani, un jeune étudiant sikh du Québec, souhaitait porter son kirpan, un cerneau de la personne de l'Ontario parce qu'elle estimait que l'offre de la Commission n'a pas renvoyé l'affaire devant le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario. M. Losenno a porté cette décision en appel.

suprême du Canada)

■ Multani c. Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys (Cour

M. Losenno a demandé l'autorisation de porter la décision en appel devant la Cour suprême du Canada; l'autorisation a été rejetée.

Faîtes par l'appelant ne ferait pas l'objet d'une indemnisation spécifique devant une commission d'enquête (aujourd'hui appelée la Commission et d'intérêt public). La Cour admettait également que la clure que l'offre était raisonnабle relativement aux recours généraux, spécifiques et d'intérêt public. La Commission était libre de constater que l'appelant pourrait raisonnablement obtenir si l'affaire était présente par Metroland et constater qu'elle était équivalent à ce que l'appelant déclarait raisonnable. La Cour a affirmé que la Commission a évalué l'offre de prisonnable. Pour ce qui est de déterminer le caractère raisonnable de l'offre, la Cour a également affirmé que la Commission avait droit à une grande différence en la matière et que le seul critère pouvant justifier le réexamen de sa décision serait le caractère éminemment déraisonnable. La Cour a affirmé que la Commission a évalué l'offre de prisonnable relativement à une Commission d'enquête de non-divulgation à l'égard de son offre de règlement, cette offre pouvait être produite Metroland n'a pas revendiqué de privilège de non-divulgation à l'offre de règlement lorsqu'elle a pris la décision de ne pas renvoyer la plainte à une commission d'enquête. En outre, comme soutenu que la Commission pouvait prendre en considération l'offre de règlement lorsqu'elle a pris la décision de ne pas renvoyer la Commission ses pouvoirs à la Commission, la Cour d'appel a loi conférent avec l'esprit de la Commission pourtant compatisable avec l'esprit de la Commission n'a pas renvoyé l'affaire devant le Tribunal des droits de la Commission.

Puisque l'offre de règlement était compatisable avec l'esprit de la Commission, M. Losenno a porté cette décision en appel. La Commission n'a pas renvoyé l'affaire devant le Tribunal des droits de la Commission de l'Ontario parce qu'elle estimait que l'offre de la Commission pouvait prendre en considération l'offre de règlement lorsqu'elle a pris la décision de ne pas renvoyer la plainte à une Commission d'enquête. En outre, comme soutenu que la Commission pouvait prendre en considération l'offre de règlement lorsqu'elle a pris la décision de ne pas renvoyer la Commission ses pouvoirs à la Commission, la Cour d'appel a loi conférent avec l'esprit de la Commission pourtant compatisable avec l'esprit de la Commission.

Commission n'a pas renvoyé l'affaire devant le Tribunal des droits de la Commission de l'Ontario parce qu'elle estimait que l'offre de la Commission pouvait prendre en considération l'offre de règlement lorsqu'elle a pris la décision de ne pas renvoyer la plainte à une Commission d'enquête. En outre, comme soutenu que la Commission pouvait prendre en considération l'offre de règlement lorsqu'elle a pris la décision de ne pas renvoyer la Commission ses pouvoirs à la Commission, la Cour d'appel a loi conférent avec l'esprit de la Commission pourtant compatisable avec l'esprit de la Commission.

M. Losanno a déposé une plainte devant la Commission ontarienne des droits de la personne, alléguant avoir été victime de discrimination en raison de son handicap. L'intime a offert de régler l'affaire et la plainte devant la Cour d'appel de l'Ontario, autorisant d'appeler devant la Cour suprême du Canada refusée.

- Losanno v. Ontario Human Rights Commission and Metroland Inc.

Decisions des Tribunaux Supérieurs

Cour divisionnaire.

La décision du Tribunal est actuellement en appel devant la Cour divisionnaire.

La décision sur la religion.

La décision du Tribunal sur le Code en anglais et en mandarin et qu'elle mette en oeuvre une politique anti-discrimination et modifie sa charte d'information sur le Code en anglais et en mandarin et qu'elle constitue pour s'attaquer aux préjugés et à la discrimination fondés sur la religion.

La décision du Tribunal sur la religion.

seil de l'Association l'a informée qu'elle ne pourrait plus participer à une réunion subséquente de l'Association, un membre du comité de même année, elle a révélé qu'elle pratiquait le Falun Gong. Lors de l'Association intime en 2001, et plus tard au cours de cette même année, sur la croisance en matière de services. Elle a adhéré à Mme Huang alléguait avoir été victime de discrimination fondée sur la croisance en matière de services. Elle a adhéré à

■ Huang v. 1233065 Ontario Inc. (Ottawa Senior Chinese Cultural Association) et al. (décision du Tribunal, portée en appel)

pour exécuter les ordonnances du Tribunal. M. Garfield disposer des pouvoirs nécessaires pour traiter avec les parties ainsi que d'autres personnes ou groupes qui jugera appropries pour surveiller la situation. M. Garfield disposer des annoncées aux arrêts de métro. Enfin, le Tribunal a nommé Matthew Garfield, ancien président du Tribunal des droits de la copie au Tribunal, pour surveiller l'uniformité et le caractère approprié des enquêtes menues, dont elle enverra la TTC doit effectuer des enquêtes menues, des séminaires éducatifs à tous les commissaires de la TTC qui ont une responsabilité dans le redressement de la situation. En outre, la TTC doit effectuer des enquêtes menues, dont elle enverra la TTC de manière fiable.

Le Tribunal a également établi divers protocoles de contrôle. Il a déclaré, par exemple, que son ordonnance devrait être copiée et envoyée à tous les commissaires de la TTC de manière immédiate et dans les stations de métro, de manière claire et uniforme à tous les arrêts. Il a également ordonné à la TTC de donner des séminaires éducatifs à l'intention des gardes, des conducteurs et des cadres supérieurs sur l'importance d'annoncer les arrêts de métro de manière fiable.

Le Tribunal a ordonné à la TTC de communiquer immédiatement à son obligation de répondre aux besoins du plaignant et d'autres passagers qui sont aveugles et ne peuvent lire le nom des stations clients de la TTC ayant des handicaps semblables.

Le Tribunal a soutenu que, pendant plus de 10 ans, la TTC a manqué sur les murs. Dans sa décision datée du 29 septembre 2005, le

Faits saillants de certaines affaires

Dans sa plainte, M. Lepofsky a déemandé que la Toronto Transit Commission (la « TTC ») annonce les arrêts de métro de manière auditive, facile et uniforme afin de répondre aux besoins des

■ **Lepofsky v. Toronto Transit Commission (decision, Tribunal)**

Les parties ont convenu d'un montant pour régler l'affaire sans admission de responsabilité ni retrait des allegations. L'organisme a initimé à fourmi une lettre d'excuses au plaignant. L'organisme intime également à accepté de renover les tollettes du service de police afin de mieux répondre aux besoins des personnes ayant un handicap. Il fournit également un fauteuil roulant sur les lieux, donnera une formation à son personnel pour éviter de telles situations à l'avenir et assignera à un cadre des ressources humaines la responsabilité de traiter des questions d'accessibilité de façon suivie.

M. Larose est amputé de la jambe droite et utilise une jambe artificielle. Celle. Le 8 décembre 2001, il a été appréhendé alors qu'il était dans sa voiture, amené au poste de police de l'intime et détenu pour quelques heures, après quoi on l'a libéré sans porter d'accusations. Il allégué que, durant sa détention, les intimes n'ont pas honoré leur obligation de répondre à ses besoins liés au handicap en lui con-

■ Larose v. Greater Sudbury Police Service et al. (reglement, Tribunal)

Les parties ont accepté de régler l'affaire sans admission de responsabilité ni retrait des allégations. Les intimes ont accepté une mesure préparatoire d'intérêt public qui consiste à produire des vidéos sous-titrées de leurs légions, qui sont filmés en direct de la perspective d'un élève qui suit l'enseignement en classe qui fait partie des cours de conduite. La Société Jeunes Conducteurs du Canada s'est également engagée à travailler avec le ministre des Transports sur d'autres initiatives à long terme pour répondre aux besoins des clients qui sont sourds dans le cadre des consultations qu'il effectue ce ministre à ce sujet auprès des groupes concernés.

franchises indépendants, comme l'école de conduite en cause. Tlisation de ses didacticiels et de sa marque de commerce à des cours de conduite mais qu'elle accordeait une licence pour l'under Canadian a également souligne qu'elle ne fournit pas directement constituait préjudice injustifié. La Société Jeunes Conducteurs du gestuel revenait à deux ou trois fois les frais de cours et, à ce titre, répondue le coût de services d'interprétation en langage de leur handicap en tant que clients sourds. L'école de conduite a intimé n'a pas fourni de mesures d'adaptation pour tenir compte des conducteurs du gestuel revenant à deux ou trois fois les frais de cours et, à ce titre, répondue le coût de services d'interprétation en langage de leur handicap en tant que clients sourds. L'école de conduite a

Sabab et Roberts ont allégue que l'école de conduite automobile

Ontario inc. (règlement, Tribunal)

■ Sabab and Roberts v. Young Drivers of Canada and 1203078

programme de révision des politiques.

Le ministre a également accepté d'inscrire la question de la modications de la Loi sur les statistiques de l'état civil sur son

désignation du sexe soit changeé sur son certificat de naissance.

personne qui a subi une opération des seins d'obtenir que la mention de sexe ». Cette mesure permettrait, par exemple, à une pour déterminer si une personne a eu une « opération de changement de sexe ». Le ministre des médecins et chirurgiens de l'Ontario, et informera toutes les personnes qui s'en endoivent, qu'il se fera au juge ment des médecins

Le ministre des Services gouvernementaux a informé l'Ordre des

changement de désignation du sexe sur le permis est approuvé.

Le ministre des Transports a informé l'Ordre des médecins et

les parties ont accepté de régler l'affaire sans admission de chirurgiens de l'Ontario, et informera toutes les personnes qui

Le ministre des Transports a informé l'Ordre des médecins et

les parties ont accepté de régler l'affaire sans admission de

Pour ce qui est du changement de désignation du sexe sur un certificat de naissance, la Loi sur les statistiques de l'état civil exige que la personne soit une « opération de changement de sexe » pour que la désignation soit changée. Le terme « opération de changement de sexe » n'est pas défini dans cette loi. Par le passé, le ministre des responsables (qui s'appelle aujourd'hui Services gouvernementaux) a presuimé que l'opération requise dans la loi était une opération des organes génitaux visant la réassигнаtion sexuelle.

permis de conduire seulement après une telle opération.

Le ministère des Transports avertit comme pratiques (mais non pas comme politiques écrivez) de changer la désignation du sexe sur le

de naissance avant l'opération chirurgicale de réassигнации sexuelle

désignation du sexe sur son permis de conduire et sur son certificat d'assurance.

A.B. est une personne transgenre demander qui a demandé à changer la

Services (Reglement, Tribunal)

■ A.B., Minister of Transportation and Minister of Government

Les parties ont réglé l'affaire sans admission de responsabilité ni superviser de quart de travail pour un déplacement de neuf mois, retrait des allegations. En plus d'accorder au plaignant un poste de mesures réparatrices d'intérêt public. La société procéder à la révision et la modifcation de ses politiques afin d'éliminer les obstacles systémiques et d'assurer l'égalité en matière d'emploi et de promotion à la TTC. En outre, la société s'est engagée à préparer une enquête d'auto-identificatoin pour tout le personnel et de retenir les services d'un ou plusieurs spécialistes qui l'aideront à élaborer le questionnaire. Avant la tenue du sondage, elle en informera tous les employés et en expliquera les objectifs. Elle rendra publics les résultats du sondage. La société s'est également engagée à établir des processus d'embauche et de mentorat exempts de préjugés et à inviter les employées racialisées à y participer.

M. Lewis avait déposé une première plainte pour atteinte aux droits de la personne après s'être présente, sans succès, à trois concours pour obtenir un poste en octobre-novembre 1998, en 1999 et en janvier 2000. M. Lewis a ensuite déposé une deuxième plainte pour atteinte aux droits de la personne, déleguant qu'il avait été victime de représailles après signification de la première plainte aux intimes.

M. Lewis est un homme de race noire qui travasillait comme prépar-
titEUR au sein de la division Wheel Trans de la Société intime
depuis 1992.

■ Lewis v. TTC et al. (règlement, Tribunal)

d'origine.

M. Livingstone est un homme de race noire qui a allégué qu'il avait été victime de profilage racial et que les intimes avaient agi de manière discriminatoire à son égard en matière de services de transport en raison de sa race, de sa couleur, de son ascendance et de son lieu

lribunal

- Livingstone v. Intelligarde International Incorporated, Toronto Transit Commission and Toronto Coach Terminal Ltd., et al. (reglementation)

personnel enseignant racialisé.

Les parties ont accepté de régler l'affaire sans admission de responsabilité ni retrait des allégations. Le conseil scolaire intime a accepté une série de mesures préparatoires d'intérêt public et s'est notamment engagé à élaborer et mener un sondage d'auto-identification de tout le personnel, ledit fourni au Conseil scolaire des données sur le nombre de personnes des diverses minorités raciales assumant des postes de responsabilité permanentes et interrimaires durant l'année scolaire 2005-2006. Il a également accepté d'utiliser un processus de sélection, de promotion et de concours communautés indigénates de renement en matière d'équité. Le conseil scolaire rendra publics ses rapports et les résultats de son sondage d'auto-identification et établira un programme de mentorat prévoyant des soutiens pour le

adjointes et directeurs adjoints.

lieu d'origine; ii) la question de savoir si le plaignant avait fait l'objet de représailles parce qu'il avait déposé une plainte pour atteinte à ses droits fondamentaux; iii) la question de savoir s'il existait une situation de discrimination systématique contre les Afro-Canadiens et Afro-Canadiennes, comme le plaignant, relativement aux possibilités de promotion, qui aurait pour résultat que ce groupe se verrait peu représenté dans les postes de responsabilité au sein du conseil scolaire. On entend par « postes de responsabilité » les postes de chefs de secteurs, de directrices et directeurs d'école, et de directrices laires.

La plainte soulèvait trois questions : i) la question de savoir si l'employeur avait refusé des possibilités de promotion au plaignant en raison de sa race, de sa couleur, de son ascendance et de son

School Board.

L'emploi de ce conseil ou de son successeur, le Toronto District Scarborough Board of Education en 1977, et depuis lors il est à la race et de représailles. Il a commencé à travailler pour l'ancien M. Omuryi-Odin est un homme de race noire qui a fait des allégations de discrimination en matière d'emploi en raison de la race et de représailles. Il a commencé à travailler pour l'ancien Scarborough Board of Education en 1977, et depuis lors il est à la race et de représailles. Il a commencé à travailler pour l'ancien M. Omuryi-Odin est un homme de race noire qui a fait des

■ **Omuryi-Odin v. TDSB (règlement, Tribunal)**

Règlements et décisions de Tribunal des droits de la personne de l'Ontario

Grâce à cette ordonnance déclaratoire, nul ne peut invoquer les protections prévues dans le Code pour les programmes spéciaux fournis aux personnes handicapées ou à la qualité inférieure des services parallèles de transport adaptés. Les décisions de la Commission en vertu de l'article 14 ne sont pas définitives et ces demandes de révision de ces déclarations.

Le personnel en vue de solliciter des observations de la part des organismes à diffuser largement un exposé de position rédigé par la commission à Toronto, London, Hamilton et Windsor. La commission a diffusé largement un exposé de position rédigé par d'autres groupes concernés. Après avoir étudié ces observations d'autres groupes concernés. Après avoir étudié ces observations de transport adapté ne sont pas des programmes spéciaux. Pour se soustraire à l'examen des plaintes pour discrimination relées au manque d'accèsibilité ou à la qualité inférieure des services parallèles de transport adaptés. Les décisions de la Commission en vertu de l'article 14 ne sont pas définitives et ces demandes de révision de ces déclarations.

La Commission a décidé d'exercer les pouvoirs que lui confère l'article 14 du Code pour lancer une enquête sur les services parallèles de

Aux termes de l'article 14 du Code, la Commission peut, de sa propre

de la Commission)

■ Commission d'enquête sur les services parallèles de transport adaptée à Toronto, London, Hamilton et Windsor (ordonnance

conformes aux principes énoncés dans le Code.

de statistiques et veiller à ce que toutes les mesures prises soient

voyés et à collaborer avec la Commission pour envisager la collecte

élèves soient mis à la disposition de tous les élèves suspendus ou ren-

faire en sorte que les programmes et les services d'éducation para-

l'accès au processus d'appel. Le conseil s'est également engagé à

d'adaptation aux handicaps et la diffusion de renseignements sur

notamment une campagne antiraciste, une formation sur les mesures

District School Board s'est engagé à prendre diverses mesures,

que la suspension ou le renvoi servait plus indiquées.

eratlon afin de déterminer si des mesures disciplinaires moins sévères

parties ont convenu que de tels facteurs doivent être pris en consid-

célement fondé sur la race ou d'un autre genre de harcèlement. Les

d'autres cas, les élèves ont déclaré qu'ils avaient été la cible de har-

qui on lui ait fourni des mesures d'adaptation à cet égard. Dans

portement en raison de son handicap n'aît été prise en compte ni

voi avait été décidée sans que son incapacité à contrôler son com-

frant d'hyperactivité avec déficit de l'attention soutenait que son ren-

ou le renvoi d'un élève ne soit décidé. Dans un cas, un élève souff-

n'étaient pas suffisamment pris en compte avant que la suspension

Les plaintes faisaient valoir, entre autres, que des facteurs atténuants

La Commission ontarienne des droits de la personne a obtenu, par voie de médiation, un règlement positif avec le Dufferin-Peel Catholic District School Board au sujet de quatre plaintes. Le règlement faisait suite à une enquête née de la crainte que l'application des politiques scolaires en matière de discipline n'aît un impact discriminatoire sur les élèves de groupes racialisés et les élèves handicapés. Par la coopération et la bonne volonté, les parties ont réussi à atteindre une entente très positive, qui vise à améliorer la sensibilisation et la compréhension des questions liées à la race et aux handicaps, parmi les membres du conseil scolaire, le personnel des écoles et les élèves.

■ Dufferin-Peel Catholic District School Board (réglement de la Commission)

Les conditions du règlement conclu entre les parties comprennent l'élaboration conjointe d'un document intitulé Practical Steps in Preventing Homophobic Harassment, un énoncé de principe sur l'équité que le conseil scolaire a accepté d'adopter et de promouvoir et dont l'efficacité sera évaluée par le comité du conseil scolaire sur la diversité et organisera un atelier de « formation des formateurs » intitulé « We're Erasing Prejudice for Good » auquel parents, enseignants ainsi formés utiliseront ensuite leur savoir-écoules. Les enseignants ainsi formés utiliseront ensuite leur savoir pour familiariser le personnel et les élèves de leur école aux questions de diversité sexuelle.

A plusieurs reprises, le plaignant avait fait l'objet d'actes de harcèlement et de discrimination concernant son orientation sexuelle. Bien que le conseil scolaire ait pris des mesures en imposant des mesures disciplinaires aux élèves directement impliqués, le plaignant demandait également des initiatives plus générales à l'échelle du conseil scolaire pour prévenir de futurs incidents de harcèlement et de discrimination fondés sur l'orientation sexuelle.

Faits saillants de certaines affaires

Reglements et Ordonnances de la Commission

Voici les faits saillants de quelques décisions, réglements et affaires qui ont marqué le dernier exercice et auxquels la Commission a pris part.

Toronto District School Board (règlement de la Commission)

La Commission et le Toronto District School Board sont parvenus à un important règlement donnant suite à une plainte déposée par la Commission contre ce conseil scolaire en juillet 2005. Le règlement porte sur l'application des dispositions de la Loi sur l'éducation de la province concernant la sécurité dans les écoles, les règlements d'apprentissage et les politiques du conseil scolaire y afférents. Selon la plainte, l'application de ces mesures aurait un effet disproportionné sur les élèves racialisés et les élèves ayant un handicap. La plainte dé posée par la Commission et le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario, mais a été réglée à la satisfaction des parties dans un esprit de collaboration et de bonne volonté. Le conseil scolaire s'est engagé à mettre en œuvre certaines mesures pour faire face à ce problème, notamment renouveler des données sur les répercussions des mesures disciplinaires à l'école, prendre en considération les facteurs attenants pour imposer de telles mesures disciplinaires et informer les parents lorsqu'une police est appelée à intervenir à l'école. Une plainte semblable déposée par la Commission en juillet 2005 contre le ministère de l'Éducation n'a pas encore été réglée.

Lakehead District School Board (règlement de la Commission)

La Commission a réglé une affaire à Thunder Bay concernant la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. A l'issue de la médiation, les parties sont parvenues à une entente qui comprend des mesures pour sensibiliser davantage à ce sujet les élèves et le personnel du Lakehead District School Board afin de favoriser une meilleure compréhension des questions liées à la diversité sexuelle.

- Au cours des quelques dernières années, la Commission a reçu plus de dossiers qu'elle ne peut en traiter, ce qui a entraîné un arrière de 581 dossiers.
- Au début de l'exercice, la Commission compatait 2 880 dossiers actifs. A la fin de l'exercice, la Commission compatait 2 880 dossiers actifs.
- 85 plaintes avaient plus de trois ans à la fin de l'exercice (3 % des dossiers actifs).
- 27 autres dossiers ont été renvoyés au Tribunal après réexamen par la Commission d'une décision précédente.
- 143 dossiers ont été renvoyés au Tribunal à un âge moyen de 27,6 mois.
- 2 117 dossiers ont été fermés par la Commission à un âge moyen de 12,9 mois.
- La Commission a reçu 2 399 nouvelles plaintes qui se sont ajoutées à ce nombre.
- Au début de l'exercice, la Commission compatait 2 733 dossiers actifs.

Sommaire

Bien que les plaignants ne comparaisent pas en personne devant la Commission, ils produisent des observations écrites qui, avec les observations faites en commissionne, sont prises en compte par les membres de la Commission pour décider si la plainte est suffisamment fondée pour justifier un renvoi au Tribunal pour une audience. Une fois que le dossier est renvoyé au Tribunal, la Commission entame une poursuite et représente l'intérêt public, qui correspond généralement à l'intérêt de la partie plaignante.

Decisions de la Commission

- 2,8 % des dossiers (âge moyen : 17,4 mois) ont été rejettés à cause du manque de coopération de la plaignante ou du plaignant.
- 6,3 % des dossiers (âge moyen : 27,6 mois) ont été renvoyés au Tribunal pour la tenue d'une audience.

FICHE DE RENSEIGNEMENTS : Statistiques de la Commission ontarienne des droits de la personne pour l'exercice se terminant le 31 mars 2006

Nombre de contacts directs avec le public

La Commission offre des renseignements à des dizaines de milliers d'Ontariens et d'Ontariennes. L'année dernière, le personnel de la Commission a répondu à plus de 43 000 demandes de renseignements par téléphone, 1 760 par lettre et 760 en personne. Elle a également enregistré 824 887 visites distinctes sur son site Web. Par ailleurs, les activités d'éducation publique de la Commission sur ses réseaux sociaux et le Code ont permis d'atteindre 10 428 personnes de plus. La Commission a régu 2 399 nouvelles plaintes par suite de ces contacts.

57,1 % des dossier (âge moyen : 12,4 mois) ont été réglés grâce à la médiation de la Commission ou résolus entre les parties.

16,7 % des dossier (âge moyen : 7,5 mois) ont été résolus par le plaignant, certains par suite d'un règlement.

34,4 % des dossier (âge moyen : 7,4 mois) ont été réglés par la voie de la médiation au début de la procédure et n'ont pas donné lieu à une enquête.

10,1 % des dossier (âge moyen : 26,2 mois) ont été réglés à l'étape de l'enquête.

12,6 % des dossier (âge moyen : 15 mois) ont été réglés entre les parties.

8,6 % des dossier (âge moyen : 9,5 mois) ont été rejettés en raison d'opposition préliminaire (art. 34) à la suite d'une décision fondée sur des observations écrtes.

2,0 % des dossier auraient pu être traités par un autre organisme réglementaire ou faire de mauvaise foi.

Dans 4,0 % des dossier, les preuves ont établi que la plainte était frivole.

Dans moins de 0,2 % des dossier, l'affaire ne relevait pas de la compétence de la Commission.

Dans 2,4 % des dossier, les événements s'étaient produits avant la période de six mois qui impose le Code des droits de la personne de l'Ontario.

17,6 % des dossier (âge moyen : 26,9 mois) ont fait l'objet d'une décision de la Commission quant au bien-fondé de la plainte (art. 36) à partir des observations écrtes des parties :

- 8,5 % des dossier (âge moyen : 29,6 mois) ont été rejettés parce qu'ils ne contenaient pas assez de preuves pour justifier une audience au Tribunal.

3. 143 plaigntes ont été renvoyées au Tribunal aux termes de l'article 37 du Code après réexamen.
 (1) du Code. Vingt-sept autres plaigntes, dont les dossiers avaient été approuvés par la Commission, ont été incapable de les joindre.

2,8 % des situations dans lesquelles les plaignants n'ont pas participé à l'enquête et celles où la Commission a émis des pour justifier une audience ou lorsque la procédure n'est pas appropriée. Soit compris également les plaintes émises aux termes du paragraphe 36 (2) du Code, y compris lorsque les preuves n'étaient pas suffisantes pour justifier une audience ou lorsque la procédure n'est pas appropriée. Soit compris également les plaintes émises aux termes du paragraphe 36 (2) du Code, y compris lorsque les preuves n'étaient pas suffisantes pour justifier une audience ou lorsque la procédure n'est pas appropriée.

1. Plaigntes émises après une décision de la Commission fondée sur des observations errées.



Dossiers fermés ou renvoyés par la Commission 2005-2006 (Total = 2 260)

1. Certaines plaintes sont relatives à l'issue d'un règlement provisoire.

2. Ces plaintes ont été relatives après une décision de la Commission fondée sur des observations effectuées.

3. Plaintes dont les dossieriers avaient été auparavant remisés par la personne de l'Ontario, ou être regroupées et renvoyées au Tribunal aux termes de l'article 37 du Code après examen.

4. Comprend les casuses demandées route de prises. Ou les cas où une telle procédure n'est pas appropriée. En outre 2,8 % des dossieriers fermés par la Commission concernent des plaintes relatives à la Commission parce que le plaignant ou la plaignante n'a pas participé à l'enquête ou que la Commission a été incapable de le joindre.

Pourcentage	Total	Rejet sur le fondement (art. 36) ⁴	Rejet au Tribunal des droits de la personne (art. 36)	Rejet pour oppositions préliminaires (art. 34) ²	Règlement entre les parties	Règlement par médiation de la Commission	Retrait par le plaignant	Somme – toutes catégories	Pourcentage du total des plaintes
Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	
100,00	2260	256	52	175	6	1821	327	27	79
11,33	143	39	98	3	24	175	52	175	36,4
6,33	143	39	98	3	24	175	52	175	36,4
8,54	193	10	67	1	4	112	67	10	4,1
12,61	285	2	39	3	11	230	876	3	11,1
44,51	1006	5	99	—	26	—	—	—	—
16,68	377	5	330	11	—	—	—	—	—

Tableau 4 : Dossieriers fermés ou renvoyés, par décision prise et par domaine (Total = 2 260)

3. Les plaintes renvoyées au terme de l'article 36 du Code comprendront les causes abandonnées faute de preuves. Ou les cas où une telle procédure n'est pas appropriée. En outre 2,8 % des dossiers fermés par la Commission concernent des plaintes rejetées par la Commission parce qu'à la plaignante n'a pas participé à l'enquête ou que la Commission a été incapable de rejoindre.

2. 143 plaintes ont été renvoyées au terme de l'article 36 du Code après réexamen. Tribuneaux aux termes de l'article 37 du Code après réexamen.

1. Remarque : Vu qu'une plainte peut être fondée sur plusieurs motifs, ce total est supérieur au total des plaintes déposées.

Rejet sur le fondement (art. 36)	Age	Ascendance	Association	Citoyenneté	Croyance	Handicap	Origine ethnique	Etat familial	Etat matrimonial	Lieu d'origine	Etat d'assiste social	Caisier judiciaire	Représailles	Sexe et grossesse	Harcèlement sexuel	Orientations sexuelle	Somme - toutes les catégories	Total pour toutes les plaintes	Pourcentage des plaintes du total	100,00	16,68	45,51	12,61	6,33	8,54	11,33
36	3,79	3,82	0,69	0,83	2,59	29,30	7,47	2,41	1,20	6,04	0,16	16,07	1,27	13,64	3,35	2,20	100	2260	377	1006	285	1432	193	256		
37	3,79	164	165	30	5	1267	323	104	52	261	7	695	271	4324	95	97	1884	501	285	401	556					
21	12	12	4	6	1	116	49	49	52	32	2	115	54	271	145	22	13,64	590	109	261	80	39	39	62		
37	12	10	1	2	2	54	7	10	13	40	13	95	145	95	13	40	10	10	10	10	10	10	12			
22	12	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
62	14	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14	356	556	556	556	556	556	556		
62	14	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	256	256	256	256	256	256	256		
11,33	11,33	11,33	11,33	11,33	11,33	11,33	11,33	11,33	11,33	11,33	11,33	11,33	11,33	11,33	11,33	11,33	11,33	11,33	11,33	11,33	11,33	11,33	11,33			

Tableau 3 : Dossiers fermés ou renvoyés, par décision prise et par motif cité (Total = 2 260)

Remarque : Vu qu'une plainte peut être fondée sur plusieurs motifs, le total pour l'ensemble des citations de motifs est supérieur au total des plaintes déposées et le pourcentage correspondant du total des plaintes serait donc supérieur à 100 %.

Motif	Médiation			Conciliation			Total - Dossiers réglés		
	Dossiers	Dommages-intérêts	Moyenne	Dossiers	Dommages-intérêts	Moyenne	Dossiers	Dommages-intérêts	Moyenne
Âge	33	274 013,00 \$	8 303,42 \$	13	34 700,00 \$	2 669,23 \$	46	308 713,00 \$	6 711,15 \$
Ascendance	37	286 690,35 \$	7 748,39 \$	16	35 920,00 \$	2 245,00 \$	53	322 610,35 \$	6 086,99 \$
Association	9	66 000,00 \$	7 333,33 \$	3	6 000,00 \$	2 000,00 \$	12	72 000,00 \$	6 000,00 \$
Citoyenneté	2	16 400,00 \$	8 200,00 \$	3	21 700,00 \$	7 233,33 \$	5	38 100,00 \$	7 620,00 \$
Croyance	29	149 750,00 \$	5 163,79 \$	5	15 300,00 \$	3 060,00 \$	34	165 050,00 \$	4 854,41 \$
Handicap	339	2 839 843,54 \$	8 377,12 \$	110	744 952,74 \$	\$6,772,30	449	3 584 796,28 \$	7 983,96 \$
Origine ethnique	74	626 942,88 \$	8 472,20 \$	17	108 445,40 \$	6 379,14 \$	91	735 388,28 \$	8 081,19 \$
État familial	30	174 827,50 \$	5 827,58 \$	11	32 750,00 \$	2 977,27 \$	41	207 577,50 \$	5 062,87 \$
État matrimonial	14	75 100,00 \$	5 364,29 \$	7	23 000,00 \$	3 285,71 \$	21	98 100,00 \$	4 671,43 \$
Lieu d'origine	52	432 235,99 \$	8 312,23 \$	20	87 426,86 \$	4 371,34 \$	72	519 662,85 \$	7 217,54 \$
État d'assisté social	1	165,00 \$	165,00 \$	1	1 500,00 \$	1 500,00 \$	2	1 665,00 \$	832,50 \$
Race et couleur	167	1 284 395,96 \$	7 690,99 \$	57	485 013,57 \$	8 509,01 \$	224	1 769 409,53 \$	7 899,15 \$
Représailles	83	734 760,84 \$	8 852,54 \$	19	64 000,00 \$	3 368,42 \$	102	798 760,84 \$	7 830,99 \$
Sexe et grossesse	147	885 834,34 \$	6 026,08 \$	51	250 550,00 \$	4 912,75 \$	198	1 136 384,34 \$	5 739,31 \$
Harcèlement sexuel	40	177 420,84 \$	4 435,52 \$	18	90 700,00 \$	5 038,89 \$	58	268 120,84 \$	4 622,77 \$
Orientation sexuelle	25	218 599,23 \$	8 743,97 \$	4	25 000,00 \$	6 250,00 \$	29	243 599,23 \$	8 399,97 \$
Total - tous motifs*	1082	s/0	s/0	355	s/0	s/0	1437	s/0	s/0
Total des dossiers	558	4 120 353,61 \$	7 384,15 \$	198	1 238 493,24 \$	6 255,02 \$	756	5 358 846,85 \$	7 088,42 \$

Tableau 2: Dommages-intérêts par motif cité

Hemmerde : vu que les平原s peuvent être loués sur plusieurs mois, le total pour l'ensemble des élections de moins est supérieur au total des plaines déposées si le pourcentage correspondant du total des plaines serait donc supérieur à 100 %.

Tableau 1: Nouvelles plaignantes déposées, par domaine et par motifs cités (Total = 2 399)

Tableaux

Tableaux

comité des relations interraciales au Royaume-Uni et en tant qu'ingénieur au Zimbabwe, lui a donné une compréhension unique d'une variété de cultures différentes. Au Canada, il a occupé le poste de président du Council of South Asians of Ontario et de Panorama College Centennial, en plus d'être propriétaire de sa propre entreprise. Il a été membre du Lions' Club et professeur d'ingénierie au India, a été membre du Zimbabwe Club et propriétaire d'ingénierie au College Centennial, en plus d'être propriétaire de sa propre entreprise. Ses services à la collectivité en 2002 et est membre du service de conférenciers de l'Institut du Dominion. M. Taggart a été nommé à la Commission ontarienne des droits de la personne en mai 2005.



RICHARD THEBERGE

Richard Theberge a été nommé à la Commission en février 2002. Avocat de formation, M. Theberge travaille comme analyste des politiques et conseiller dans le domaine de l'accessibilité pour les personnes handicapées. Il a occupé plusieurs postes de haut rang au sein du gouvernement fédéral, où il a été chargé de l'analyse et de l'élabo- ration de politiques en rapport avec le droit des affaires et le droit des sociétés. M. Theberge a fait du bénévolat au sein de nombreux organismes œuvrant pour la jeunesse et les personnes handicapées. Presentement, M. Theberge agit comme vice-président du Centre de vie autonome d'Ottawa. Reconnu par le Centre Jules Léger à Ottawa comme patron des personnes sourdes, M. Theberge a par ailleurs été nommé membre honoraire à vie du Conseil canadien des laboratoires indépendants en remerciement de ses années de travail pour le compte de l'industrie des laboratoires indépendants.

Bhagat Taggar est un homme d'affaires qui possède d'excellents états de service au sein de la collectivité. Il est ingénieur breveté (R.-U.) et ingénieur en Ontario. Le fait qu'il ait travaillé dans différentes parties du monde, notamment en tant que conseiller municipal et régional, administrateur scolaire et vice-président d'un



BHAGAT TAGGAR

Autreur de neuf ouvrages et de plus de 400 articles de journaux, de magazines et de revues professionnelles, M. Stacksonne est professeur émérite et chercheur principal au Collège Wyckiffe Yale, d'une maîtrise en économie politique de doctorat en théologie historique de l'université de l'Université de Toronto et diplôme honoraire de trois collèges, en plus d'être chanoine de la cathédrale St. James de Toronto. Ancien député fédéral, M. Stacksonne a siégé à la Chambre des communes la durée de deux mandats, période pendant laquelle il a assuré la présidence du Comité permanent des droits de la personne, a représenté le Canada à l'Assemblée générale des Nations Unies et a été délégué au Comité des droits de l'homme et des droits des réfugiés de l'ONU. Il a également été commissaire de la Commission canadienne des droits de la personne, président du conseil d'administration et, par la suite, membre du Conseil ontarien des affaires collégiales. Plusieurs prix lui ont été décernés, dont la Médaille du jubilé de la reine en 2002. M. Stacksonne a été nommé à la Commission ontarienne des droits de la personne en 2003.





REGINALD STACKHOUSE

que benevolé. M. Saajan a été nommé à la Commission ontarienne des droits de la personne en mai 2005.

Mme Rabdier joue un rôle actif au sein de la collectivité francophone de Sudbury et a participé à l'élaboration d'un programme visant à encourager les femmes francophones à faire des études postsecondaires. Elle a également été conseillère auprès de TV Ontario dans le domaine de l'éducation permanente. Mme Rabdier a été bénievolée pour les Jeux olympiques spéciaux du Canada en 1998 et l'Opération Nez-rouge en 1999.

Ghulam Abbas Sajan a servi en tant que vérificateur principal pour le Secrétariat du Conseil de 1975 à 1999, où il a, entre autres, assumé la responsabilité de la communauté islamique chilte, ayant assumé les fonctions de président de l'Islamic Shi'a Ithna-asheri Jamat of Toronto. M. Sajan est directeur de l'Association of Progressive Muslims of Ontario et participe à des activités interconfessionnelles, notamment en sa qualité de coprésident du groupe Mosaic qui représente et favorise le dialogue entre des groupes variés : bouddhistes, chrétiens, hindous, juifs, musulmans, sikhs et zoroastriens. Il est actif au sein d'organisations offrant des services aux personnes âgées et soutient des projets de logement à prix abordable de même que le programme Out of the Cold (pour lequel il a reçu une médaille du jubilé de la Reine). Il a également mis sur pied un programme de parainage d'enfants et siège actuellement au comité des relations interraciales de Markham. En 2001, le gouvernement du Canada lui a remis un prix en reconnaissance de sa contribution et de ses services exceptionnels en tant qu'acteur social.



GHULAM ABBAS SAJAN

Mme Rabdier joue un rôle actif au sein de la collectivité francophone de Sudbury et a participé à l'élaboration d'un programme visant à encourager les femmes francophones à faire des études postsecondaires. Elle a également été conseillère auprès de TV Ontario dans le domaine de l'éducation permanente. Mme Rabdier a été bénievolée pour les Jeux olympiques spéciaux du Canada en 1998 et l'Opération Nez-rouge en 1999.

Ghulam Abbas Sajan a servi en tant que vérificateur principal pour le Secrétariat du Conseil de 1975 à 1999, où il a, entre autres, assumé la responsabilité de la communauté islamique chilte, ayant assumé les fonctions de président de l'Islamic Shi'a Ithna-asheri Jamat of Toronto. M. Sajan est directeur de l'Association of Progressive Muslims of Ontario et participe à des activités interconfessionnelles, notamment en sa qualité de coprésident du groupe Mosaic qui représente et favorise le dialogue entre des groupes variés : bouddhistes, chrétiens, hindous, juifs, musulmans, sikhs et zoroastriens. Il est actif au sein d'organisations offrant des services aux personnes âgées et soutient des projets de logement à prix abordable de même que le programme Out of the Cold (pour lequel il a reçu une médaille du jubilé de la Reine). Il a également mis sur pied un programme de parainage d'enfants et siège actuellement au comité des relations interraciales de Markham. En 2001, le gouvernement du Canada lui a remis un prix en reconnaissance de sa contribution et de ses services exceptionnels en tant qu'acteur social.

à l'Université Laurentienne de Sudbury. Politiques et vice-doyenne des sciences sociales et des humanités est directrice du département des sciences Montpellier, en France. À l'heure actuelle, elle étudie le droit public à l'Université de fait sa maîtrise à l'Université de Montréal et site de Nice-Sophia-Antipolis, Mme Rabier a en avril 1999. Titulaire d'un doctorat de l'Université Christiane Rabier a été nommée commissaire à l'Université Laurentienne de Sudbury.



CHRISTIANE RABIER

Commission de février 2000 jusqu'au 18 février 2006. L'accèsibilité des transports. Mme Manning a été membre de la mobilité (A1E09) de l'Initiative de Transports Canada portant sur bre amie du sous-comité sur les transports accessibles et la Commission des transports de Toronto. Elle est également membre du conseil consultatif sur l'accèsibilité des transports de la dentre du conseil consultatif du Centre for Equality Rights in Accommodation, et vice-présidente à la Commission des transports de Toronto. Elle est également membre du conseil consultatif du conseil d'administration des personnes handicapées, présidente du comité pour et a déjà été présidente du comité consultatif de North York pour comité d'accèsibilité en faveur roulant de l'Université de Toronto expérience du bénévolat, est actuellement coordonnatrice du de Toronto. Mme Manning, qui a une longue études de criminologie et de droit à l'Université les personnes handicapées. Elle a fait des clinise dans les questions d'accès facile qui se sont aménagement pour accès facile qui se sont Consultants, un cabinet de consultation en Judith Ann Manning est présidente de Manning la Commission ontarienne des droits de la personne en mai 2005.



JUDITH-ANN MANNING

publiques Canada et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, pour n'en citer que quelques-unes. Il a été nommé à la Commission ontarienne des droits de la personne en mai 2005.

Membre fondateur et ancienne présidente du bureau de l'Association canadienne pour la santé mentale de sa ville, Vivian Jarvis est extrêmement active au sein de sa communauté, à titre de présidente des dames auxiliaires du Stratford General Hospital, comme membre de Néighbourlink et comme marguillière de sa paroisse. Elle a aussi effectué des visites pastorales à des détenus dans les prisons d'Ottawa et de Hamilton. Conseillère municipale de la ville de Stratford, Mme Jarvis a aussi travaillé dans des bureaux de crois-
sance, scrption de députés provinciaux et fédéraux et s'est présentée aux élections législatives en Ontario. Elle a été nommée à la Gommission ontarienne des droits de la personne en 2003.

Fernand Lalonde a pris sa retraite de la fonction publique fédérale, remarquable : il a servi en tant que secrétaire général mixte de l'Administration publique fédérale, directeur général du service des appels et des enquêtes de la Commission des services du personnel, Musées nationaux du Canada, et directeur des services du personnel du Québec du Canada, Commission de la fonction publique du Canada, tutulaire d'un baccalauréat en économie et en mathématiques de l'Université d'Ottawa, d'un certificat en méthodes substitutives de réglement de différends et a fait des études supérieures en psycholo-
gie, en relations du travail et en développement organisationnel. En sa qualité de conseiller, M. Lalonde offre des services en matière de relations syndicales-patronales et de règlement de différends à des organisations aussi diverses que le Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale. Services correctionnels Canada, DRHC, Travaux



VIVIAN JARVIS



FERNAND LALONDE

Ontarienne des droits de la personne en 2003. Elle a été nommée à la Gommission des services du personnel, Musées nationaux du Canada, et a occupé d'autres postes au sein de l'Environnement Canada, de Parcs Canada, de Santé et Bien-être social et de Douanes et Accise. Il est réglement de différends et a fait des études supérieures en psychologie, en relations du travail et en développement organisationnel. En sa qualité de conseiller, M. Lalonde offre des services en matière de relations syndicales-patronales et de règlement de différends à des organisations aussi diverses que le Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale. Services correctionnels Canada, DRHC, Travaux

Bien connu et très respecté dans le milieu communautaire et des affaires pour son professionnalisme et ses compétences en qualité d'avocat depuis 19 ans. M. Charron est avocat-conseil principal au sein de son propre cabinet, de même que Pierre Charron exerce le métier d'avocat depuis 19 ans. M. Charron est formateur en prévention du harcèlement de la prévention du harcèlement à plus de 10 000 personnes ainsi que membre de l'Association du Barreau canadien, du Barreau du Haut-Canada, du Club Richelieu de Rockland, du Rockland Optimist Club, des Chevaliers de Colomb, de la Chambre de commerce de Rockland et de la Légion canadienne royale. M. Charbon a également assumé les fonctions de conseiller municipal. Il a été nommé à la Commission ontarienne des droits de la personne en juin 2005.



PIERRE CHARRON

L'Université de Leicester (University of Arts and Technology) a obtenu un diplôme d'études générales aussi étudier la sociologie et la psychologie à la section hors faculté en arts et en sciences. Elle a travaillé pendant des années comme spécialiste des actes translatifs de propriété et examineur de titres de propriété et à animé des séances d'orientation et de formation sur la recherche de titres dans des collèges communautaires. Elle a été bénévole à Silent Voice, à la Société canadienne du cancer, à St. Christopher House, au programme de popote roulanter (Meals on Wheels) et au Baycrest Centre for Geriatric Care.

histoire économique et en droit constitutionnel britannique du mêmebless. Titulaire de certificats en économie, en cas portant sur l'évaluation foncière de biens général, ou elle était arbitre à temps partiel dans les aussi été membre de la Commission de révision de l'évaluation foncière du ministre du Procureur ontarienne des droits de la personne en 2003. Elle a Jeanette Case a été nommée à la Commission immobiliers. Il a siégé aux conseils exécutifs de plusieurs organismes.



JEANETTE CASE

personne en 2003.

en 2002. Il a été nommé à la Commission ontarienne des droits de la l a été lauréat de plusieurs prix, dont la Médaille du jubilé de la reine de révision de l'évaluation foncière du ministre du Procureur général, occupe aussi à temps partiel les fonctions d'arbitre à la Commission d'évaluer des monteurs enseignant quatre langues. M. Oliveira

programme des langues internationales, il lui incombaît de surveiller et portugais dans des écoles secondaires de l'Ontario. Dans le cadre du il surveille et met en oeuvre le programme d'études. Il a enseigné le

est le fondateur de la Portuguese Community School of Brampton où présidence en 1987. Très engagé dans la communauté portugaise, il trage, adhésions, finances, déontologie et appels) et en assume la publique, discipline, questions politiques, arbi- ans. Il en a présidé de nombreux comités (relations du Brampton Real Estate Board depuis plus de 25 éducateur de profession, Ivan Oliveira est membre novembre 2005. Courte en valeurs immobilières et tions de commissaire en chef du 17 octobre au 27 Ivan Oliveira assume à titre intérimaire les fonc-



EVANGELISTA (IVAN) OLIVEIRA

Commissaire en chef intérimaire

M. Norton a été tour à tour ministre des Services sociaux et communautaires, adjoint parlementaire du Trésorier de l'Ontario et ministre de l'Économie et des Affaires intergouvernementales, ministre de la Santé, ministre de l'Éducation et ministre des Collèges et Universités au gouvernement de l'Ontario.

Entre 1981 et 1983, alors qu'il détenait le portefeuille de l'Environnement, M. Norton a été le premier membre d'un conseil des ministres canadien à témoigner devant un comité du Sénat américain. Tout au long de sa carrière, M. Norton s'est fait le champion des personnes handicapées, des personnes âgées et des personnes défavorisées. Il a également participé à plusieurs entreprises commerciales.

M. Norton est un ancien président du Tribunal des droits de la personne du Canada.

Mr. Norton is a former Minister of Community and Social Services and served as Parliamentary Assistant to the Treasurer of Ontario and served as Minister of Economics and Intergovernmental Affairs. He has also served as Minister of Health, Minister of Education and Minister of Colleges and Universities.

As Minister of the Environment between 1981 and 1983, Mr. Norton became the first Canadian cabinet minister to testify before a Committee of the United States Senate. Throughout his career, Mr. Norton has championed issues related to persons with disabilities, senior citizens and the disadvantaged. He has also been involved in a number of business ventures.

Mr. Norton is a former President of the Canadian Human Rights Tribunal.

Liste des commissaires

Commissaire en chef



BARBARA HALL, B.A., LL.B., Ph.D (hon.)

Barbara Hall a été nommée commissaire en chef de la Commission ontarienne des droits de la personne le 28 novembre 2005, après une carrière de plus de 30 ans comme travailleuse communautaire, avocate et politicienne municipale. Elle a siégé comme conseillère municipale pendant trois mandats à partir de 1985 et comme maire de Toronto de 1994 à 1997. De 1998 à 2002, elle a dirigé la Stratégie nationale sur la sécurité communautaire et la prévention du crime fédéral et elle a été membre du comité de prévention du crime de l'Association canadienne des chefs de police. Mme Hall a également exercé le droit en matière criminelle et familiale, elle a été à la tête de l'Équipe des résultats dans le domaine de la santé du ministère de la Santé et elle a donné des conférences à l'échelle nationale et internationale sur les questions urbaines et sociales. Elle

divers dans le but d'aider des communautés fortes et sûres. Elle a démontré des qualités remarquables pour rassembler des groupes divers dans le but d'aider des communautés fortes et sûres. Elle a été nommée commissaire en chef de la Commission ontarienne des droits de la personne du 17 juillet 1996 au 16 octobre 2006. Educateur et avocat de formation, M. Norton a fait des études au diplôme en pédagogie de l'Ontario Collège of Education, aujourd'hui la faculté de l'éducation de l'Université de Toronto. Il a exercé la profession d'avocat spécialisée en droit pénal et en droit de la famille à Kingston et il a enseigné aux paliers secondaire et postsecondaire.

Commissaire en chef



KEITH C. NORTON, Q.C., B.A., LL.B.

Keith Norton a été nommé commissaire en chef de la Commission ontarienne des droits de la personne du 17 juillet 1996 au 16 octobre 2006. Educateur et avocat de formation, M. Norton a fait des études au diplôme en pédagogie de l'Ontario Collège of Education, aujourd'hui la faculté de l'éducation de l'Université de Toronto. Il a exercé la profession d'avocat spécialisée en droit pénal et en droit de la famille à Kingston et il a enseigné aux paliers secondaire et postsecondaire.



Commissaire en chef

Keith Norton a été nommé commissaire en chef de la Commission ontarienne des droits de la personne du 17 juillet 1996 au 16 octobre 2006. Educateur et avocat de formation, M. Norton a fait des études au diplôme en pédagogie de l'Ontario Collège of Education, aujourd'hui la faculté de l'éducation de l'Université de Toronto. Il a exercé la profession d'avocat spécialisée en droit pénal et en droit de la famille à Kingston et il a enseigné aux paliers secondaire et postsecondaire.

Annexes

Engagements pour Realisations en 2005-2006	Engagements pour Realisations en 2006-2007	Activités de la Commission suite de la page précédente
<p>Contribuer au processus de réforme afin d'améliorer et de renforcer la promotion, la défense et le respect des droits de la personne en Ontario.</p> <p>Appliquer au gouvernement dans la réforme du système de protection des droits de la personne en Ontario, la défense et le respect des droits de la personne en Ontario, et la promotion d'un dialogue avec les principes conformité avec les principes reconnus à l'échelle internationale : Examiner tout projet de loi et faire des observations.</p> <p>Participer à toute consultation ou audience publique dans la planification, jouter un rôle clé dans la planification éventuelle de la transition et de la mise en œuvre pour veiller à ce que les usagers du système continuent d'avoir accès au traitement juste, rapide et efficace de leur affaire et pour éviter que ne se perde la mine de connaissance et d'expérience se trouvant dans le système.</p> <ul style="list-style-type: none"> • publication du rapport de consultation publique à ce sujet; • réalisation d'une consultation publique à ce sujet; • publication d'un document de travail, Examiner du système ontarien de protection des droits de la personne; • publication d'un document de consultation sur le renforcement du système des droits de la personne – Ce que nous avons entendu. 	<p>Contribuer au processus de réforme afin d'améliorer et de renforcer la promotion, la défense et le respect des droits de la personne en Ontario.</p> <p>Appliquer au gouvernement dans la réforme du système de protection des droits de la personne en Ontario, la défense et le respect des droits de la personne en Ontario, et la promotion d'un dialogue avec les principes conformité avec les principes reconnus à l'échelle internationale : Examiner tout projet de loi et faire des observations.</p> <p>Participer à toute consultation ou audience publique dans la planification éventuelle de la transition et de la mise en œuvre pour veiller à ce que les usagers du système continuent d'avoir accès au traitement juste, rapide et efficace de leur affaire et pour éviter que ne se perde la mine de connaissance et d'expérience se trouvant dans le système.</p> <ul style="list-style-type: none"> • publication du rapport de consultation publique à ce sujet; • réalisation d'une consultation publique à ce sujet; • publication d'un document de travail, Examiner du système ontarien de protection des droits de la personne; • publication d'un document de consultation sur le renforcement du système des droits de la personne – Ce que nous avons entendu. 	

suite à la prochaine page

Promotion des droits	Engagements pour 2005-2006	En engagements pour 2006-2007	en 2005-2006	de la Commission, y compris l'appel à offres et la sélection d'un nouvel hôtel.
Défense des droits	Réexaminer la stratégie d'éducation de la Commission pour les prochaines éditions des publications de la Commission portant sur les droits de la personne au travail et du recueil de politiques.	Maintenir un taux de satisfaction de 80 % ou plus.	Le taux de satisfaction de 80 % a été atteint et même dépassé.	80 % ou plus parmi les participants aux activités d'éducation du public.
Intervention dans les appels marquants touchant les droits de la personne.	Réexaminer la stratégie d'éducation de la Commission pour les prochaines éditions des publications de la Commission portant sur les droits de la personne au travail et du recueil de politiques.	Publier le rapport de consultation du public sur la famille en Ontario et de consultations publiques en vue d'établir une politique.	Publier un document de discussion sur la discrimination raciale dans la famille et sur la discrimination raciale dans les institutions cibles.	Publier un énoncé de politique et des directives sur la discrimination raciale et le racisme.
Entreprendre un moyen d'initiatives d'éducation du public et de partenariat/partner-ship initiatives	Continuer à promouvoir la nouvelle politique au moyen d'initiatives d'éducation du public et de partenariat/partner-ship initiatives	Publier une politique.	Publier une politique et directives sur la discrimination raciale.	Publier un énoncé de politique et des directives sur la discrimination raciale et le racisme.
Entreprendre un processus de consultation de logement.	Entreprendre un processus de consultation de logement.	Publication de Politique et de directives sur la discrimination raciale.	Publication de Politique et de directives sur la discrimination raciale.	Publication de Politique et de directives sur la discrimination raciale.
Intervenir dans deux affaires devant la Cour suprême du Canada :	Intervenir dans deux affaires devant la Cour suprême du Canada : appels marquants touchant les droits de la personne.	Intervention dans deux affaires devant la Cour suprême du Canada : appels marquants touchant les droits de la personne.	Intervention dans deux affaires devant la Cour suprême du Canada : appels marquants touchant les droits de la personne.	Intervention dans deux appels marquants touchant les droits de la personne.
• Marguerite-Bourgeoys ;	• Multifamili.C. Gommission sociale Marguerite-Bourgeoys ;	• Tranchement ntagne C. Ontario (Directeur	• Tranchement ntagne C. Ontario (Directeur	• Tranchement ntagne C. Ontario (Directeur
• François Haudicapez).	• François Haudicapez).	du Programme orthopédie soutien aux personnes handicapees).	du Programme orthopédie soutien aux personnes handicapees).	du Programme orthopédie soutien aux personnes handicapees).

Cadre de responsabilisation 2005-2006

Activités de la Commission

Promotion des droits	
Le Bureau de la médiation devra assainir un taux de règlement d'au moins 72 %.	Le Bureau de la médiation devra assainir un taux de règlement d'au moins 72 %.
Pour les demandes de renseignement concernant des plaignants, le taux d'« appels abandonnés » devra être de 25 %.	Pour les demandes de renseignement concernant des plaignants, le taux d'« appels abandonnés » devra être de 25 %.
Le taux d'« appels abandonnés » devra être de 23 %.	Le taux d'« appels abandonnés » devra être de 23 %.
Le Bureau de la médiation devra assainir un taux de règlement de 71 %.	Le Bureau de la médiation devra assainir un taux de règlement de 71 %.
L'âge moyen était de 12,9 mois au 31 mars 2006.	L'âge moyen était de 14 mois.
Travailler en partenariat avec le programme de marché pour établir une carte de sensibilisation aux pratiques de l'âgisme.	Travailler en partenariat avec le programme de marché pour établir une carte de sensibilisation aux pratiques de l'âgisme.
Collaboration avec les services de police de Toronto et avec le programme de marché pour établir une carte de sensibilisation aux pratiques de l'âgisme.	Collaboration avec les services de police de Toronto et avec le programme de marché pour établir une carte de sensibilisation aux pratiques de l'âgisme.
Elaborer une campagne de sensibilisation du public.	Elaborer une campagne de sensibilisation du public.
Avec ses partenaires, lancer un vaste ouvrage sur la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.	Avec ses partenaires, lancer un vaste ouvrage sur la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.
UNESCO Appelle à une coalition mondiale pour lutter contre le racisme.	UNESCO Appelle à une coalition mondiale pour lutter contre le racisme.
Collaboration avec la Coalition canadienne pour l'UNESCO en vue de lancer une coalition pan-canadienne pour lutter contre le racisme.	Collaboration avec la Coalition canadienne pour l'UNESCO en vue de lancer une coalition pan-canadienne pour lutter contre le racisme.
La table ronde de l'AGA nationale à Ottawa, dans le cadre d'une conférence internationale sur l'égalité entre les femmes et les hommes.	La table ronde de l'AGA nationale à Ottawa, dans le cadre d'une conférence internationale sur l'égalité entre les femmes et les hommes.
Organisées avec des organisations non affiliées, des groupes de discussion et d'ateliers, la matinée de promotion est en voie.	Organisées avec des organisations non affiliées, des groupes de discussion et d'ateliers, la matinée de promotion est en voie.
Celle-ci, dans le cadre d'un événement de l'ONU, sera dédiée à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.	Celle-ci, dans le cadre d'un événement de l'ONU, sera dédiée à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.
La Conférence mondiale des Nations unies sur l'égalité entre les femmes et les hommes, à l'ONU, à New York.	La Conférence mondiale des Nations unies sur l'égalité entre les femmes et les hommes, à l'ONU, à New York.
La Commission canadienne pour l'égalité entre les femmes et les hommes, à Ottawa.	La Commission canadienne pour l'égalité entre les femmes et les hommes, à Ottawa.
La table ronde de l'AGA nationale à Ottawa, dans le cadre d'une conférence internationale sur l'égalité entre les femmes et les hommes.	La table ronde de l'AGA nationale à Ottawa, dans le cadre d'une conférence internationale sur l'égalité entre les femmes et les hommes.
La Conférence mondiale des Nations unies sur l'égalité entre les femmes et les hommes, à l'ONU, à New York.	La Conférence mondiale des Nations unies sur l'égalité entre les femmes et les hommes, à l'ONU, à New York.
Elargir les partenariats communautaires pour appuyer le programme des droits de la personne.	Elargir les partenariats communautaires pour appuyer le programme des droits de la personne.
Programme des droits de la personne en plusieurs langues à Internet.	Programme des droits de la personne en plusieurs langues à Internet.
Autre chose : quelques autres.	Autre chose : quelques autres.
• Faire connaître les droits de la personne par Internet à la population autochtone.	• Faire connaître les droits de la personne par Internet à la population autochtone.
• Personne qui n'a pas accès à Internet.	• Personne qui n'a pas accès à Internet.

- Dans le cadre de son engagement en matière de formation continue du personnel, le Bureau du directeur général a mis en œuvre un programme de formation à l'échelle de la Commission portant sur les questions relatives à l'homophobie et au racisme. Les séances de formation s'articulent autour de trois principes centraux : la sensibilité aux expériences individuelles et aux interactions entre les personnes ; l'analyse par la compréhension de l'effet sur les victimes et les auteurs des actes discriminatoires ; l'action redressive pour que les choses changent. Tous les membres du personnel, y compris les cadres, ont participé à ce programme qui s'est achevé en janvier 2006.
- La Commission a formé un comité de travail qui préparera un plan d'accès à la commission pour veiller à ce que les services et les documents de la Commission soient accessibles au public.
- Le comité sera chargé d'examiner les services et documents actuels et de consulter la Direction générale de l'accès à l'information pour l'Ontario et d'autres groupes concernés.

2005-2006 :

La Commission planifie et met en œuvre des initiatives continues d'amélioration organisationnelle et de formation du personnel afin de mieux servir la population de l'Ontario. Au cours de l'exercice

Services généraux

anglais, le jour même de leur publication sous forme d'imprimés. En outre, un plus grand nombre des documents en langue similiplé sont disponibles en plusieurs langues (usqu'à dix langues). Ainsi l'addition au cours du dernier exercice des langues mohawk, ojibwa et crié. La Commission veille également à ce que son site Web respecte les normes internationales d'accessibilité pour les personnes ayant un handicap.

- La Commission a eu des entretiens avec le British Joint Committee on Human Rights au sujet des politiques anti-terroriste et les droits de la personne;

- La Commission s'est entretenue avec des déléguées du ministre de la justice et des droits de la personne et avec la commission nationale des droits de la personne et avec la commission de la personne, dont le bureau central est à Montréal;
- La Commission a accueilli des représentants de la commission pour la vérité, l'équité et la réconciliation du Maroc (instance pour la vérité, l'équité et la réconciliation), qui avaient particulièrement remarqué le travail fait par la Commission au sujet du racisme et du profilage racial.

Le site Web de la Commission offre au public un accès direct à un vaste éventail de renseignements et de ressources, notamment : un aperçu du Code et de la mission de la Commission; des renseignements sur la procédure relative aux plaintes; des résumés de décisions judiciaires; les politiques, les guides en langage clair, les rapports d'enquêtes publiques et les mémoires présentés par la Commission; des ressources d'éducation du public; des communiqués; des renseignements sur la forme proposée. Au cours de l'exercice 2005-2006, la Commission a enregistré 824 887 visites distinctes à son site Web, une augmentation de 57 % (ou 301 009 visiteurs) par rapport à l'exercice précédent, ce qui est l'augmentation la plus élevée au cours des six dernières années.

Ceux-ci sont accessibles sur le site, en français et en anglais. Web pour en faciliter l'utilisation et pour s'assurer que tous les nouveaux documents sont accessibles sur le site. La Commission a continué à améliorer son site personnel en Ontario. La Commission a également promu ses droits de la personne en plus important pour la promotion des droits de la Commission. Le site Web de la Commission est un outil de plus en témoignement, le site Web de la Commission est comme ces chiffres en témoignement, le site Web de la Commission est

La Commission collabore avec d'autres organisations à l'échelle nationale et internationale pour promouvoir et faire progresser les droits de la personne en assurant la liaison avec ces organismes et en participant à des groupes de travail et des délégations. La Commission est membre de l'Association canadienne des commissions et conseils des droits de la personne (ACCDP) et partage son expertise en siégeant aux sous-comités des politiques, de l'éducation et des services juridiques de cet organisme, ainsi qu'en participant à son congrès annuel, qui a eu lieu à Saskatoon en juin 2005 et qui aura lieu à Fredericton en juin 2006.

La Commission est également membre de l'international Association of Official Human Rights Agencies (AOHRA) et appuie sa contribution aux rapports provinciaux ou fédéraux portant sur les obligations du Canada en vertu des conventions internationales sur les droits de la personne. La Commission s'efforce d'appuyer ses partenaires nationaux et internationaux dans la défense des droits de la personne, en accueillant des délégations et des visiteurs venant d'autres régions du Canada et de l'étranger, et en participant à des conférences et colloques internationaux.

En septembre 2005, le commissaire en chef Keith Norton a été invité à présenter un exposé au colloque international sur la discrimination fondée sur l'âge, tenu au Royaume-Uni, où il a mis en lumière le travail effectué par la Commission sur l'âgisme, la discrimination fondée sur l'âge et la maltraitance des personnes âgées. Au cours de l'exercice, la Commission a également présenté 12 exposés à des délégations internationales de passage, par exemple :

- La commissaire en chef Barbara Hall a rencontré le commissaire en chef de la commission des droits de la personne d'Afghanistan;

La Commission collabore avec d'autres organisations à l'échelle nationale pour promouvoir et faire progresser les droits de la personne en assurant la liaison avec ces organismes et en participant à des groupes de travail et des délégations. La Commission est membre de l'Association canadienne des commissions et conseils des droits de la personne (ACCDP) et partage son expertise en siégeant aux sous-comités des politiques, de l'éducation et des services juridiques de cet organisme, ainsi qu'en participant à son congrès annuel, qui a eu lieu à Saskatoon en juin 2005 et qui aura lieu à Fredericton en juin 2006.

La Commission est également membre de l'international Association of Official Human Rights Agencies (AOHRA) et appuie sa contribution aux rapports provinciaux ou fédéraux portant sur les obligations du Canada en vertu des conventions internationales sur les droits de la personne. La Commission s'efforce d'appuyer ses partenaires nationaux et internationaux dans la défense des droits de la personne, en accueillant des délégations et des visiteurs venant d'autres régions du Canada et de l'étranger, et en participant à des conférences et colloques internationaux.

En septembre 2005, le commissaire en chef Keith Norton a été invité à présenter un exposé au colloque international sur la discrimination fondée sur l'âge, tenu au Royaume-Uni, où il a mis en lumière le travail effectué par la Commission sur l'âgisme, la discrimination fondée sur l'âge et la maltraitance des personnes âgées. Au cours de l'exercice, la Commission a également présenté 12 exposés à des délégations internationales de passage, par exemple :

- La commissaire en chef Barbara Hall a rencontré le commissaire en chef de la commission des droits de la personne d'Afghanistan;

La Commission collabore avec d'autres organisations à l'échelle nationale et internationale pour promouvoir et faire progresser les droits de la personne en assurant la liaison avec ces organismes et en participant à des groupes de travail et des délégations. La Commission est membre de l'Association canadienne des commissions et conseils des droits de la personne (ACCDP) et partage son expertise en siégeant aux sous-comités des politiques, de l'éducation et des services juridiques de cet organisme, ainsi qu'en participant à son congrès annuel, qui a eu lieu à Saskatoon en juin 2005 et qui aura lieu à Fredericton en juin 2006.

La Commission collabore avec d'autres organisations à l'échelle nationale et internationale pour promouvoir et faire progresser les droits de la personne en assurant la liaison avec ces organismes et en participant à des groupes de travail et des délégations. La Commission est membre de l'Association canadienne des commissions et conseils des droits de la personne (ACCDP) et partage son expertise en siégeant aux sous-comités des politiques, de l'éducation et des services juridiques de cet organisme, ainsi qu'en participant à son congrès annuel, qui a eu lieu à Saskatoon en juin 2005 et qui aura lieu à Fredericton en juin 2006.

La Commission collabore avec d'autres organisations à l'échelle nationale et internationale pour promouvoir et faire progresser les droits de la personne en assurant la liaison avec ces organismes et en participant à des groupes de travail et des délégations. La Commission est membre de l'Association canadienne des commissions et conseils des droits de la personne (ACCDP) et partage son expertise en siégeant aux sous-comités des politiques, de l'éducation et des services juridiques de cet organisme, ainsi qu'en participant à son congrès annuel, qui a eu lieu à Saskatoon en juin 2005 et qui aura lieu à Fredericton en juin 2006.

Collaboration nationale et internationale

- La Fédération canadienne des municipalités a appuyé l'appel général annuel tenu en juin 2005; des droits de la personne (ACCCDP) présente à l'assemblée

pour une coalition et distribué de l'information à l'échelle nationale, afin d'encourager les municipalités à se joindre à cette coalition, et de renforcer leur participation à l'Association des municipalités de l'Ontario, à Sud-Ouest de l'agglomération de Toronto (y compris en accueillant une réunion de métropoles, à Toronto), la conférence régionale du Sud-Ouest de l'Ontario; la Conférence internationale municipales de Barrie; l'assemblée générale annuelle de l'Association des municipalités de l'Ontario; la Conference internationale pour l'occasion des congrès suivants : Large Urban Mayors Forum, à l'occasion d'un appel à la formation de la coalition initiatrice;

• La Commission a lancé un appel à la formation de la coalition nationale, afin d'encourager les municipalités à se joindre à cette coalition, à fin d'en encourager les municipalités à se joindre à cette coalition, et de renforcer leur participation à l'Association des municipalités de l'Ontario, à Sud-Ouest de l'agglomération de Toronto (y compris en accueillant une réunion de métropoles, à Toronto), la Conférence internationale municipales de Barrie; l'assemblée générale annuelle de l'Association des municipalités de l'Ontario; la Conference internationale pour l'occasion des congrès suivants : Large Urban Mayors Forum, à l'occasion d'un appel à la formation de la coalition initiatrice;

• La commission a participé à une table ronde à l'occasion du congrès annuel de la Commission canadienne pour l'occasion d'une cérémonie publique à laquelle le maire de Windsor a signé une déclaration d'intention de se joindre à la coalition.

Au 31 mars 2006, la cité d'Oshawa et la ville d'Aurora avaient aussi décrivait l'objectif de la coalition, les engagements communs et des exemples de mesures, ainsi qu'un modèle de déclaration à faire signer par les municipalités. Cette brochure, également appuyée par la Fondation canadienne des relations raciales, fera partie d'une trouvaille qui servira à promouvoir la coalition à l'échelle provinciale et nationale.

La Commission, en partenariat avec la Commission canadienne pour l'UNESCO, met actuellement la dernière main à une brochure

sont en voie d'élaborer des résolutions à soumettre à leurs conseils. Indique qu'elles se joignaient ou avaient l'intention de se joindre à la coalition, et de nombrées municipalités de l'Ontario et du Canada décrivent l'objectif de la coalition, les engagements communs et des exemples de mesures, ainsi qu'un modèle de déclaration à faire signer par les municipalités. Cette brochure, également appuyée par la Fondation canadienne des relations raciales, fera partie d'une trouvaille qui servira à promouvoir la coalition à l'échelle provinciale et nationale.

Au 31 mars 2006, la cité d'Oshawa et la ville d'Aurora avaient aussi

la coalition.

Promotion et partenariat

droits. Cette brochure, en plus d'être disponible en anglais et en français, a également été traduite en mohawk, en cri et en ojibwa. Les brochures ont été distribuées par l'UOI à plus de 250 bandes indiennes et organisations offrant des services aux Autochtones de l'Ontario.

En outre, la Commission a également participé à une foire organisée par les Chiefs of Ontario à l'occasion de la First Nation Education Conference 2005. La Commission a également tenu un stand d'information au Canadian Aboriginal Festival qui a eu lieu au Rogers Centre (anciennement le Skydome) en novembre.

Appel pour une coalition canadienne des villes contre le racisme et la discrimination

La Commission, à l'instar de plusieurs autres organismes du Canada, a appuyé son appui et son expertise à la Commission canadienne pour l'UNESCO (Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture) dans le but d'élaborer et de mettre de l'avant une coalition canadienne des villes contre le racisme et la discrimination. L'objet d'une telle coalition est d'établir un réseau de villes intéressées et résolues à adopter un plan d'action pour combattre le racisme et la discrimination sur leur territoire. Sous la direction de l'UNESCO Paris, une coalition semblable a déjà été établie en Europe, et d'autres coalitions sont en voie de se former simultanément dans d'autres parties du monde, notamment en Afrique et en Asie du Sud.

La Commission a accompli des progrès dans la réalisation de ce projet au cours du dernier exercice, notamment :

- une proposition préconisant la création d'une coalition canadienne, appuyée en principe par les délégués de l'Association canadienne des commissions et conseil

Promotion et partenariat

• une proposition préconisant la création d'une coalition canadienne, appuyée en principe par les délégués de l'Association canadienne des commissions et conseil

- Avec l'aide de l'UOI, la Commission a également entrepris l'élabo-
ratiion, la publication et la distribution d'une brochure portant
sur les droits des personnes autochtones aux termes du Code et
décrivant le rôle que joue la Commission pour protéger ces
slibilités de promotion dans son milieu de travail.
- Un article publié dans le numéro de juin du journal de l'UOI,
Anishinabek News, sur les droits des personnes autochtones
aux termes du Code des droits de la personne de l'Ontario. Cet
article décrivait l'aide que peut appporter la Commission, en parti-
culier dans les situations de discrimination et de harcèlement où
le racisme entre en jeu. L'article mettait l'accent sur la décision
rendue par le Tribunal dans l'affaire McKinnon portant sur un
agent autochtone des services correctionnels qui avait été la
cible d'un harcèlement vicieux et à qui étaient refusées des pos-
sibilités de promotion dans son milieu de travail.

deux grands projets :

Au cours du dernier exercice, la Commission a poursuivi son partenariat progressiste avec l'Union of Ontario Indians (UOI), en réalisant deux grands projets :

- Au cours de cette période, la Commission a collaboré à diverses initiatives avec des partenaires de la communauté autochtone. L'objectif du Programme d'améliorer leur accès aux services de la Commission.
- Au cours du dernier exercice, la Commission a collaboré à diverses initiatives avec des partenaires de la communauté autochtone. L'objectif du Programme d'améliorer leur accès aux services de la Commission.

Programme des droits de la personne à l'intention des Autochtones

Le Programme des droits de la personne à l'intention des Autochtones existe maintenant depuis six ans au sein de la Commission. Durant cette période, la Commission a collaboré à diverses initiatives avec des partenaires de la communauté autochtone. L'objectif du Programme d'améliorer leur accès aux services de la Commission.

Le taux de satisfaction de 90,7 %.

La fonction publique; les évaluations ont été très favorables, avec un taux de satisfaction de 90,7 %.

La majorité des présentations de 2005-2006 était en 2004-2005. Les 96 invitations acceptées et les 7 500 personnes atteintes

La Commission ne dispose pas de ressources suffisantes pour accéder à toutes ces invitations. Lorsqu'il lui faut refuser, la Commission tente de travailler avec l'organisme ou la personne pour l'aider à combler ses besoins d'une autre façon, soit en lui offrant d'autres ressources de la Commission ou en l'acheminant vers un autre organisme.

La Commission centre ses activités d'éducation du public sur des sujets liés à des enjeux actuels en matière de droits de la personne. Après la publication, au cours de l'exercice, du document Politique et directives sur le racisme et la discrimination raciale, le personnel de la Commission a assuré le suivi en présentant des exposés devant divers services de police et conseils scolaires qui tentent de s'attaquer aux problèmes de discrimination raciale et de profilage racial. A l'invitation du Collège de police de l'Ontario, la Commission a animé une journée de formation sur cette politique à l'intention des cadres supérieurs et du personnel responsable à l'intérieur des régions de la province.

La liste des sujets abordés dans les présentations publiques témoigne également de l'intérêt persistant pour les questions obligatoire et les inquiétudes concernant les dispositions de la loi sur l'éducation visant la sécurité dans les écoles. Au cours du dernier exercice, les commissaires en chef ont présenté un total de 17 exposés au membres du public et à des délégations de la Commission lui ont permis d'accéder plus de 70 % des invitations qu'elle a reçues. La Commission a reçu 172 invitations et participe à un total de 136 activités d'éducation du public atteignant 10 428 personnes, ce qui dépasse les 157 invitations

La Commission est souvent invitée à faire des exposés sur divers sujets. Lorsqu'elle évalue ces demandes, la Commission concentre ses ressources sur les activités et initiatives suscetteables : de favoris-er la prévention systématique des atteintes au Code et de faire pro-gresser les droits de la personne; de renforcer de manière significati-vive les rapports de la Commission avec un secteur stratégique ou insuffisamment desservi; de « former des formateurs » et d'avoir ainsi un effet amplificateur durable dans l'organisme visé; de réduire la dis-crimination dans un secteur ou de réduire la fréquence des plaintes ou pour atténuer aux droits de la personne.

Education du public

La Commission participe à un vaste événail d'activités éducatives et d'initiatives de partenariat, comme des campagnes de sensibilisation du public, des exposés, des ateliers et des conférences. Elle prend également part à des initiatives de collaboration nationale et interna-tionale, participe à des groupes de travail intergouvernementaux et à en promouvoir la compréhension et le respect, la Commission a d'importantes responsabilités en matière d'éducation du public dans toute la province. La Commission exerce ces fonctions au moyen de son site Web, de ses publications, de ses campagnes de sensibilisa-tion du public, de ses allocutions et de sa présence à des activités tion du public, de ses allocutions et de sa présence à des activités

La politique révisée met un accent plus prononcé sur les formes subtiles et systématiques de discrimination et précise qu'il incombe aux organismes de dépister et de traiter les actes de discrimination et de harcèlement fondés sur l'orientation sexuelle. Cette position et de harcèlement fondée sur l'orientation sexuelle. Cette position tique vise à mieux faire comprendre la discrimination subie par les lesbiennes, les gais et les personnes bisexuelles et à aider les organisations à créer et à maintenir des milieux de travail où le harcèlement n'est pas toléré.

En mai 2005, la Commission a entamé une consultation publique sur les droits de la personne et l'état familial en publiant un document de travail intitulé *Les droits de la personne et la famille en Ontario*. Le document de travail définitiassait les principaux enjeux et invitait les parties intéressées à soumettre leurs observations. La Commission a également publié un questionnaire invitant les particuliers à témoigner de leur expérience sur la façon dont l'état familial a influé sur leur accès au logement, à l'emploi et aux services sociaux. Ces documents ont été envoyés à plus de 300 personnes et groupes concernés et affichés sur le site Web de la Commission. Ces documents ont été envoyés à plus de 300 personnes et groupes concernés et affichés sur le site Web de la Commission afin de recueillir les points de vue du public.

Les droits de la personne et la famille

La politique révisée met un accent plus prononcé sur les formes subtiles et systématiques de discrimination et précise qu'il incombe aux organismes de dépister et de traiter les actes de discrimination et de harcèlement fondés sur l'orientation sexuelle. Cette position et de harcèlement fondée sur l'orientation sexuelle. Cette position tique vise à mieux faire comprendre la discrimination subie par les lesbiennes, les gais et les personnes bisexuelles et à aider les organisations à créer et à maintenir des milieux de travail où le harcèlement n'est pas toléré.

Au cours de 2005-2006, la Commission a mis à jour et publiée la version révisée de sa Politique concernant la discrimination et le harcèlement fondées sur l'orientation sexuelle. La version révisée tient compte des changements importants en matière de jurisprudence et des modifications législatives portant sur l'orientation sexuelle et sur la mariage entre partenaires de même sexe qui se sont produits depuis la publication de la politique initiale en février 2000. Mentionnons notamment les modifications approuvées en mars 2005 au Code qui, entre autres modifications, a redéfini le terme « état matrimonial » pour y inclure les unions conjugales entre personnes de même sexe.

Mise à jour de la politique sur l'orientation sexuelle

Cette politique est fondée sur des recherches et des consultations d'envergure qui ont commencé en mars 2004. Le processus comprend de nombreux groupes de discussion formés d'intervenants nant de toute une gamme d'intérêts et d'horizons; un collège de trois jours sur les politiques au cours duquel des spécialistes et des intervenants de tout le pays ont abordé des questions locales de trois jours sur les politiques au cours duquel des spécialistes et des intervenants de tout le pays ont abordé des questions d'importance; un mécanisme permettant au public de faire connaître ses observations sur les communications présentées au colloque; la contribution d'intervenants représentant les parties intimes sur certains questions particulières.

La Commission a été invitée par certains organismes, comme le Collège de police de l'Ontario, l'Association canadienne de prévention de la discrimination et du harcèlement en milieu d'éducation supérieure et le service de police de Hamilton, à présenter des exposés sur la police dans le cadre des activités d'éducation publique.

La nouvelle politique énonce certains considérations à utiliser pour déterminer si l'ya eu discrimination et souligne l'importance de battir une culture organisationnelle axée sur la prévention et sur le respect des droits de la personne. Elle permet à la Commission, ainsi qu'à d'autres organismes, défenseurs des droits et arbitres, d'adopter une démarche uniforme dans les affaires se rapportant à la race et à des motifs connexes. Cette politique fournit des renseignements, des pratiques exemplaires et des méthodes de travail qui sont essentielles au processus approuvé de médiation, d'enquête, d'analyse et d'intervention juridique concernant des causes se rapportant à la race et à des motifs connexes et qui permettent de remédier à la discrimination systématique et aux

En juin 2005, la Commission a publié son document intitulé « Politique et directives sur le racisme et la discrimination raciale », à la demande d'un auditoire de plus de 100 dirigeants communautaires, fonctionnaires et autres intervenants. Cet énoncé de politique met à jour et élargit de manière considérable la politique menée en 1996 sous le titre de Politique concernant le harcèlement racial par des insultes, des mauvaises plaisanteries et autres, et elle s'appuie sur le rapport d'enquête publique en 2004, Un prix trop élevé : les coulisses humaines du profilage racial. La nouvelle politique offre au public des orientations fort utiles sur les droits et les responsabilités énoncées dans le Code.

Politique et directives sur le racisme et la discrimination raciale

En conformité avec son mandat de promouvoir la compréhension des droits de la personne et de mener des recherches en vue d'éliminer les pratiques discriminatoires, la Commission a entrepris un certain nombre d'initiatives d'élaboration des politiques au cours de l'exercice 2005-2006.

Les activités d'élaboration des politiques de la Commission sont encadrées et éclairées par toute une gamme de facteurs : les demandes de renseignements et les plaintes reçues du public ; les fonctions d'éducation du public et de communication ; la recherche effectuée dans les milieux universitaires et des sciences sociales ; l'observation continue des tendances et enjeux sociaux ; l'évolution de la jurisprudence ; les dispositions du Code et de la Charte.

Les consultations publiques jouent également un rôle important dans l'élaboration des positions et des documents de la Commission en matière de politiques. Elles prennent différentes formes et comprennent habituellement des contributions orales et écrites de particuliers et de groupes concernés. La Commission consulte régulièrement un vaste éventail d'intervenants, comme des employeurs, des organisations professionnelles et groupes de consommateurs, des syndicats, des fournisseurs de services et de logements, le gouvernement, des experts, des groupes communautaires et des groupes de défense possibles préoccupations et les grands enjeux, ainsi que les approches principales voie par laquelle la Commission maintient des rapports constructifs avec les groupes concernés et s'assure qu'ils ont leur mot à dire dans l'orientation stratégique de la Commission. Les consultations favorisent également la responsabilité organisationnelle, le respect et la compréhension des droits de la personne ainsi que l'ob-

Les politiques et directives de la Commission ont été reconnues, à l'échelle nationale et internationale, par les personnes oeuvrant dans le domaine des droits de la personne, les groupes de défense des droits et les groupes concernés. Elles ne lient pas le Tribunal des droits de la personne ni les autres tribunaux, mais ceux-ci font souvent preuve d'un grand respect à leur égard, les appliquent aux faits dont ils sont saisis et les citent dans leurs décisions.

droits de la personne.

Le moment de la publication et qui permettent à la Commission de renoncer la fâgeon dont la Commission interprète le Code au moment de la publication et avec autorité et influence sur les questions touchant les politiques sont d'importantes déclarations publiques qui énoncent la fâgeon dont la Commission interprète le Code au moment de la publication et qui permettent à la Commission de renoncer la fâgeon dont la Commission interprète le Code au moment de la publication et avec autorité et influence sur les questions touchant les politiques.

- établissent la stratégie d'intervention juridique de la Commission.
- constituent le fondement des activités d'éducation du public et des campagnes de sensibilisation de la Commission, ainsi que des plaintes déposées de sa propre initiative;
- établissent les normes sur la fâgeon dont les employeurs, les fournisseurs de services, les décisionnaires et la Commission devraient agir pour assurer le respect du Code;
- mettent de l'avant une interprétation progressive et fondée sur l'objectif de ces droits;
- fournissent à la population ontarienne des renseignements détaillés sur les droits garantis en vertu du Code;
- établissent les normes sur la fâgeon dont les employeurs, les fournisseurs de services, les décisionnaires et la Commission devraient agir pour assurer le respect du Code;
- contribuent à la promotion et à la protection des droits de la personne.

Les politiques et directives de la Commission :
L'éaboration d'enoncés de politique est un aspect central du travail de la Commission visant à éliminer la discrimination et à progresser, à promouvoir et à faire progresser les droits de la personne. Les politiques et directives de la Commission visent à éliminer la discrimination et à progresser, à promouvoir et à faire progresser les droits de la personne.

Eaboration de politiques

droits de la personne à l'échelle nationale et internationale. La Commission travaille avec les intervenants et le gouvernement afin d'atteindre les objectifs communs d'un système renforcé qui présente un juste équilibre entre un mécanisme efficace de traitement des plaintes des particuliers et un rôle élargi pour la ment des particuliers et un rôle élargi pour la Commission en matière d'éducation du public, de prévention et de résolution des problèmes de discrimination systémique.

Tout au long de ce processus, la Commission a énoncé clairement que la réforme est certes nécessaire, mais que les changements auxquels l'Ontario est devenu un leader reconnu dans la défense des appartenances doivent satisfaire aux principes internationaux établis, grâce à une réforme qui favorise les personnes, mais qui respecte les changements

mais ce volet n'est pas défini.

volet » du système qui fournit un appui juridique aux plaignants, une décision. Les propositions prévoient également un troisième « d'enquête avant de renvoyer les plaignants au Tribunal qui rend alors des décisions de renseignement, de réception des plaintes, de médiation et placer le système actuel selon lequel la Commission exerce des fonctions de droit au Tribunal des droits de la personne de l'Ontario pour remettre, les propositions préconisent l'établissement d'un accès

secrétariat à la diversité raciale.

ou d'intervenir dans d'autres plaintes » et elle accueillera un nouveau pouvoir de porter en son propre nom des plaintes devant le Tribunal modifiant les propositions proposées, la Commission « conservera également le pour s'attacher à la discrimination systémique en Ontario. Selon les fonction et la défense des droits, ainsi que la recherche et la surveillance publiques », telles que l'éducation et la sensibilisation du public, la promotion des droits de la personne mettre l'accent sur des « mesures proactives ». Les propositions préconisent que la Commission ontarienne de réforme du système ontarien de protection des droits de la personne. Les propositions préconisent que la Commission ontarienne et de résoudre plus simplement les affaires simples;

- l'expertise et la représentativité.

- la capacité d'aborder efficacement les problèmes systémiques au lieu géographique, à la langue, à la culture ou à tout autre facteur de déséquilibre de pouvoirs;
- l'accessibilité, sans égard au handicap, aux moyens financiers, sonne;
- un rôle de collaboration dans la promotion des droits de la personne;

- l'harmonisation avec les obligations internationales;
- suffisantes;
- l'indépendance du système et l'affection de ressources pour atténuer aux droits de la personne;
- la rapidité et la souplesse dans le traitement des plaintes reformé, notamment : générale sur les caractéristiques que devrait posséder le système actuel de protection des droits de la personne et un accord tenu de consensus sur la nécessité de renforcer le système en rapport avec l'état d'opinions divergentes à certains égards, due au rapport intitulé *Le renforcement du système ontarien de protection des droits de la personne — Ce que nous entendu*. Bien que le rapport fasse état d'opinions divergentes à certains égards, on constate un consensus sur la nécessité de renforcer le système actuel de protection des droits de la personne et un accord sur les caractéristiques que devrait posséder le système.

En octobre 2005, la Commission a publié un rapport de consultation intitulé *Le renforcement du système ontarien de protection des droits de la personne*. Le rapport fait état d'opinions divergentes à certains égards, mais il reconnaît la nécessité de renforcer le système actuel de protection des droits de la personne et un accord sur les caractéristiques que devrait posséder le système.

En outre, en septembre 2005, la Commission a rencontré trois groupes de discussions réunissant 31 personnes et comprendant des intervenants de toute la province présentant des points de vue divergents, des experts de diverses régions du Canada et des représentants du personnel de la Commission et du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario.

La Commission a envoyé le document de discussion et un questionnaire aux groupes concernés des quatre coins de la province. En plus de l'afficher sur son site Web, elle a déjà 56 observations. En outre, en septembre 2005, la Commission a rencontré trois groupes de discussions réunissant 31 personnes et comprendant des intervenants de toute la province présentant des points de vue divergents, des experts de diverses régions du Canada et des représentants du personnel de la Commission et du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario.

En août 2005, la Commission a publié un document de discussion intitulé *Examen du système ontarien de protection des droits de la personne* qui expose à grands traits les normes et les principes qui régissent les systèmes de protection des droits de la personne. La Commission a envoyé le document de discussion et un questionnaire aux groupes concernés des quatre coins de la province. En plus de l'afficher sur son site Web, elle a déjà 56 observations.

En octobre 2005, la Commission a publié un rapport de consultation intitulé *Le renforcement du système ontarien de protection des droits de la personne*. Le rapport fait état d'opinions divergentes à certains égards, mais il reconnaît la nécessité de renforcer le système actuel de protection des droits de la personne et un accord sur les caractéristiques que devrait posséder le système.

Personne avant l'hiver. En réponse à cette décision, la Commission a entrepris un processus accéléré pour consulter le public et les groupes concernés et rendre compte des résultats sans délai pour qu'ils puissent être utiles au gouvernement.

La Commission a donc accueilli avec plaisir l'annonce faite par le procureur général indiquant qu'il entenait élaborer un plan d'action visant la réforme du système ontarien de protection des droits de la

tion de communautaires plus fortes et plus sûres.

En juillet 2005, lors de sa conférence de presse annuelle, le Commissariat à la protection des droits de la personne a souligné que le chargement de travail toujours croissant. Il a également souligné que le renforcement de la capacité de la Commission de promotion et de protéger les droits de la personne est un aspect central de l'édification en chef Norton a réitéré l'urgence d'améliorer le système de tarification des droits de la personne afin qu'il puisse faire face à une charge de travail toujours croissante. Il a également souligné que le renforcement de la Commission de promotion et de protection des droits de la personne est un aspect central de l'édification

Réforme du système ontarien de protection des droits de la personne

éventuellement entraîner.

- fait parvenir aux conseils scolaires de toute la province une lettre pour clarifier leur obligation de continuer à fournir les services d'aides-enseignants et d'auxiliaires aux élèves ayant un handicap dans l'éventualité d'un moyen de pression en milieu de travail, ainsi que la nécessité d'élaborer des plans pour veiller à ce que les élèves ayant un handicap continuent à recevoir des mesures d'adaptation durant toute interruption de travail, de façon à ce qu'ils aient accès aux mêmes services et installations que les autres élèves;

- rencontra le Groupe de travail communautaire pour la lutte contre les crimes haineux nommé par le gouvernement pour discuter des liens entre les crimes haineux et la discrimination et le harcèlement interdits en vertu du Code, de l'importance du mandat, des fonctions et des pouvoirs de la hautes postes et plus sûres et de la façon dont l'envergure du mandat, des fonctions et des pouvoirs de la Commission peut contribuer à traiter des tensions et des conflits susceptibles de mener à des crimes haineux;
- continue à faire le suivi de l'utilisation de formulaires de surveillance médicale par General Motors et demande une réunion pour discuter des préoccupations que cette pratique posee comprendre une déclaration de principe affirmant l'impossibilité des services privés de sécurité et d'enquête pour bien en vue des insigues indiquant leur nom;
- écrit au ministre de la Sécurité communautaire et des Services correctionnels pour recommander que la Loi de 2004 sur les services privés de sécurité et d'enquête pro-
- écrivit au ministre de la Sécurité communautaire et des services correctionnels pour recommander que la Loi de 2004 sur les services privés de sécurité et d'enquête pro-

Au cours de l'exercice 2005-2006, la Commission a également :

Autres questions

En juillet 2005, la Commission a rencontré le ministre de l'Éducation pour assurer le suivi des progrès réalisés par le ministère en réponse aux recommandations formulées dans le rapport datant de 2003 intitulé Une chance de réussir : Éliminer les obstacles à l'éducation pour les personnes handicapées. À la fin de l'exercice, le ministre n'avait pas encore fait connaître comment il avait répondu ou entendait répondre à ces recommandations.

Handicap et éducation

Test de dépistage de la drogue et de l'alcool

La Politique sur le dépistage de l'alcool et autres drogues adoptée par la Commission tient compte du fait que la loi considère la dépendance à une substance intoxiquante, telle les drogues ou l'alcool, comme une forme de handicap. La Commission a fourni une abondance de conseils à un grand employeur de l'industrie minière relative à ses politiques concernant les tests de dépistage de la drogue et de l'alcool imposés aux employés, qui comprenaient un test pour tous les employés avant l'embauche et des tests effectués au hasard en cours d'emploi. La Commission a déployé de grands efforts pour encourager le respect du Code, de la Politique susmentionnée et de la jurisprudence actuelle, lesquels considèrent que les tests préalables à l'embauche et les tests effectués au hasard sont ni leur aptitude à s'acquitter de leur travail, mais indiquent plutôt la consommation passée. Les politiques de l'employeur ont été portées à l'attention de la Commission grâce à une plainte déposée par un particulier, après quoi la Commission a travaillé avec l'em-ployeur pendant plus d'un an pour tenir de régler le différend.

Accèsibilité pour les personnes handicapées qui achètent une maison

La Commission a travaillé avec l'Ontario Home Builders' Association (OABA) pour sensibiliser l'industrie de la construction domiciliaire aux exigences du Code et aux politiques de la Commission aux concerne les clients ayant un handicap. À cette fin, elle a publié un article dans la revue professionnelle de ce secteur et a présenté un exposé au congrès annuel de l'Association. Cette initiative démontre d'un règlement constructif comprendant des mesures préparatoires d'in-térêt public qui avait été conclu en février 2005 entre Mattamy Homes et un acheteur qui avait demandé des modifications à la conception de la maison pour lui permettre d'utiliser son fauteuil roulant.

Aux termes du Code, la définition juridique du terme « âge » se limite aux personnes ayant entre 18 et 65 ans lorsqu'il s'agit d'emploi. Cette restriction signifie que la Commission ne peut pas recevoir de plaintes concernant la discrimination fondée sur l'âge relativement à l'emploi de la part de personnes ayant 65 ans ou plus. Au cours des consultations sur la discrimination fondée sur l'âge effectuée par la Commission en 2000, de nombreux participants ont indiqué que les politiques de retraite obligatoire avaient des répercussions profondes sur l'estime de soi, la dignité et la sécurité économique des personnes âgées de l'Ontario. La Commission a depuis demandé au gouvernement de modifier le Code pour éliminer la limite d'âge de 65 ans.

En novembre 2005, la Commission a présenté au Comité permanent de la justice ses observations sur le projet de loi 211. Loin de 2005 modifiant des lois pour éliminer la retraite obligatoire. Dans son mémoire, la Commission a félicité le gouvernement pour le dépôt de ce projet de loi et en appuyait le sens général. Elle disait toutefois s'inquiéter gravement de certaines dispositions du projet de loi 211 qui limitent l'accès des travailleurs âgés aux avantages sociaux et à l'indemnisation pour les accidents du travail. La nouvelle loi, qui doit beaucoup au leadership de l'ancien commissaire en chef Keth Norton, entrera en vigueur en décembre 2006. La Commission demeure préoccupée au sujet des avantages sociaux et de l'indemnisation pour les accidents du travail.

Les travaux de la Commission sur la discrimination fondée sur l'âge ont été réalisés obligatoirement dans une commission internationale, et Keth Norton, alors commissaire en chef, a été invitée à prononcer une allocution à l'occasion de l'International Symposium on Age Discrimination, qui a eu lieu à Londres, en Angleterre, en septembre 2005.

Symposium on Age Discrimination, qui a eu lieu à Londres, en Angleterre, en septembre 2005.

Retraite obligatoire

Effet discriminatoire de la Loi sur le changement de nom

La Commission et le Bureau du Commissaire à l'information et à la protection de la vie privée/Ontario ont collaboré pour soullever des préoccupations auprès du ministère des Services Gouvernementaux au sujet de l'effet discriminatoire de la Loi sur le changement de nom sur les personnes transgendérées. Plus précisément, l'obligation de publier les changements de nom et de les inscrire sur un registre qui reste accessible au public a un effet disproportionné sur les personnes transgendérées en ce qu'elle les force à divulguer publiquement leur changement de genre. La Commission a rencontré des représentants du ministère et a écrit au ministre en février 2006 pour clarifier la façon dont ces obligations constituent des obstacles pour les personnes transgendérées. La Commission a demandé que soit éliminé cet obstacle systémique au moyen d'une modification législative, ainsi qu'une mesure d'adaptation provisoire à mettre immédiatement en oeuvre pour les personnes transgendérées qui se sentent menacées par cette publication obligatoire qui les empêche d'avoir accès au processus de changement de nom.

Accessibilité des écoles de conduite automobile

La Commission a continué à travailler en étroite collaboration avec le ministère des Transports et les partenaires de ce secteur pour traiter des obstacles auxquels font face les personnes qui sont sourdes, dévenues sourdes ou malentendantes dans leurs tentatives pour avoir accès aux programmes des écoles de conduite. Au cours de l'automne 2005, la Commission a réussi à négocier un règlement favorable avec jeunes conducteurs du Canada dans le cadre d'une plainte individuelle soulevant des problèmes semblables. La Commission continue cependant à chercher une solution applicable à l'échelle du système.

Au 31 mars 2006, une plainte déposée par la Commission contre une chaîne de restaurants était encore en instance.

La Commission prépare actuellement un rapport sur les résultats de l'initiative sur l'accessibilité des restaurants, y compris les programmes accomplis par les diverses chaînes et des recommandations pour continuer à avancer dans cette voie, rapport qui sera publié cette année.

- Elaborer un plan pour les établissements existants et commerciaux pour rendre compte à la Commission après un an.
- Surveiller les progrès accomplis pour réaliser l'accessibilité et menacer à éliminer les obstacles afin de réaliser l'accessibilité,
- Elaborer un plan pour les établissements existants et commerciaux, établissements,
- Élaborer un plan d'accessibilité normalisé pour les futurs toutés ses franchises;
- Examiner la situation et trouver les obstacles à l'accessibilité dans tous les établissements que possède la société et dans procédure pour traiter les plaintes de la clientèle;
- Elaborer une politique concernant l'accessibilité et une

Vers la fin de 2005, la Commission a examiné les progrès accomplis par 25 chaînes de restaurants à l'égard des engagements qu'elles avaient pris pour améliorer l'accessibilité de leurs établissements pour leurs clients ayant un handicap. En 2003 et 2004, ces chaînes de restaurants s'étaient engagées à :

Accessibilité des restaurants

proper plainte contre le Toronto District School Board. La plainte portée contre le ministère de l'Éducation n'était pas encore réglée à la fin de l'exercice.

En octobre 2005, la Commission est parvenue à un règlement satisfaisant de quatre plaintes semblables à l'issue d'une conciliation entre des particuliers et le Dufferin-Peel Catholic District Board, et en novembre 2005, elle est parvenue au règlement favorable de sa

discrimination. Les mesures disciplinaires doivent être équitables, efficaces et non

discriminatoires. Celles, la sécurité des écoles revêt une importance primordiale, mais disciplines y différentes ont un effet disproportionné sur ces élèves.

La sécurité dans les écoles et des politiques relatives aux mesures disciplinaires y afférentes ont un effet disproportionné sur ces élèves. La sécurité dans les écoles et des politiques relatives aux mesures

District School Board alléguant que l'application des dispositions sur mémoire public exprimant ses préoccupations, la Commission a déposé une plainte contre le ministère de l'Éducation et le Toronto

Loi sur l'éducation relatives à la sécurité dans les écoles. En juillet 2005, après une recherche approfondie et la publication d'un

élèves racialisées et les élèves ayant un handicap les dispositions de la pour aborder le problème de l'effet disproportionné qui suit les

Au cours du dernier exercice, la Commission a poursuivi ses efforts

Effet discriminatoire des lois et politiques sur les mesures disciplinaires dans les écoles

Indépendant, pour la tenue d'une audience.

faire au Tribunal des droits de la personne de l'Ontario, organisme réglement n'est attendu, elle décide alors s'il y a lieu de renvoyer l'affaire au Paragraphe 33 (3) pour faire enquête sur une affaire. La Commission rédige un rapport de ses constatations et, si aucun

plainte aux termes du paragraphe 32 (2) et utiliser les pouvoirs prévus au paragraphe 33 (3) pour faire enquête sur une affaire. La

La Commission peut également décider de déposer elle-même une motif illicite de discrimination énoncée dans le Code. Sur les situations pouvant avoir des répercussions néfastes liées à un des conseils à des organisations, pour examiner les lois afin de s'assurer qu'elles sont compatibles avec le Code et pour faire enquête

La Commission favorise une approche volontaire et la collaboration pour régler les plaintes. La Commission met à profit le vaste mandat pour protéger et promouvoir les droits de la personne et qui lui est conférée aux termes de l'article 29 du Code pour offrir

Conseils, enquêtes et plaintes à l'initiative de la Commission

- 2 affaires devant la Cour suprême du Canada.
- 3 affaires devant la Cour d'appel;
- 8 affaires devant la Cour divisionnaire (3 révisions judiciaires sur l'autisme et soit entendues ensemble);
- 462 plaintes devant le Tribunal (249 de ces plaintes portent et 5 appels);

Au 31 mars 2006, la Commission intervient dans :

- 2 arrêts de la Cour suprême du Canada.
- 1 décision de la Cour d'appel;
- 1 décision de la Cour divisionnaire à l'issue d'un appel;
- 8 décisions de la Cour divisionnaire à l'issue d'une révision judiciaire;
- 42 règlements conclus devant le Tribunal;
- 15 décisions finales, 33 décisions provisoires et 2 décisions sonne de l'Ontario;

Au cours de l'exercice 2005-2006, la Commission est intervenue dans de nombreuses affaires devant le Tribunal ou des cours supérieures qui ont abouti à :

Commission en matière de contentieux (voir l'annexe : *Faits saillants de certaines affaires*).

Contenu

Lorsqu'une plainte est renvoyée au Tribunal des droits de la personne de l'Ontario, la Commission intervient dans l'affaire pour représenter les droits de la personne. Dans la plupart des cas, les avocats de la Commission aident les plaignants au cours du processus en pré-paraît les témoins, les plaidoyers, les motions et en présentant les preuves. À l'audience même, les avocats de la Commission cherchent à obtenir des mesures réparatrices pouvant aider à prévenir de futurs actes de discrimination, comme des programmes juridique de la Commission devant le Tribunal et d'autres cours de la Cour supérieure à faire observer le Code, à faire juger les politiques de la Commission et à protéger l'intérêt public. En 2005-2006, 74 % des affaires ont été réglées alors qu'elles étaient devant le Tribunal, avec la participation active des avocats de la Commission. La Commission a obtenu de solides mesures réparatrices devant les tribunaux devant la Commission devant le Tribunal ou portées en appel devant des cours supérieures, les règlements et les décisions qui en résultent peuvent créer des précedents et fournir des orientations pour faire progresser le droit relatif aux droits de la personne en Ontario, au Canada et dans le monde. La Commission a pris part à un certain nombre d'affaires qui ont retenu l'attention du public qui ont annulé des décisions du Tribunal ou d'autres cours et qui se sont ajoutées à cet important ensemble de jurisprudence. La recherche de solides mesures réparatrices d'intérêt public dans les décisions et les règlements ainsi que la poursuite des plaintes déposées de sa propre initiative sont des aspects fondamentaux de la stratégie de la Commission.

Bien que les plaignants ne comparaissent pas en personne devant la Commission, ils régolivent une copie du rapport exhaustif de leurs observations écrivés, ainsi que celles des parties faisant l'objet de plaintes, sont également soumises à la considération des commissaires. Ces derniers décident alors s'il existe suffisamment de preuves pour justifier le renvoi de la plainte au Tribunal pour la tenue d'une audience.

Au cours de l'exercice 2005-2006, de tous les dossiers fermés à la Commission ou renvoyés au Tribunal, 17,6 % ont fait l'objet d'une Commission ou renvoyées au Tribunal, 17,6 % ont été rejetées faute de preuves pouvant justifier une audience au Tribunal, après 29,6 mois en moyenne ; 8,5 % des affaires ont été rejetées faute de preuves pouvant quant au fond (art. 36 du Code), après 26,9 mois en moyenne ; 2,8 % des affaires ont été rejetées en raison du manque de collaboration de la part des plaignants, après 17,4 mois en moyenne ; 6,3 %, soit 143 affaires, ont été renvoyées au Tribunal pour la tenue d'une audience, après 27,6 mois en moyenne (150 affaires avaient été renvoyées en 2004-2005).

Au 31 mars 2006, la Commission compétait un total de 2 880 dossiers actifs. Ce chiffre représente une augmentation de 147 dossiers (soit 5,4 %) de plus que le nombre de dossiers actifs du dernier exercice qui se chiffrait à 2 733. L'âge moyen des affaires faisant partie des dossiers actifs de la Commission a augmenté, pour passer de 11,2 mois à 12,9 mois.

Parties une chance de se faire entendre, de poser des questions et de fournir des renseignements additionnels ou d'autres preuves pour appuyer leur point de vue, comme des documents ou le nom de témoins. La Commission continue également à chercher des possibles parties de règlement tout au long du processus d'enquête, ce qui permet aux parties de parvenir à un règlement de la plainte en conformité avec le Code et la politique de la Commission.

Aux termes de l'article 33 du Code, la Commission détient de vastes pouvoirs d'enquête. Elle peut interroger les parties et les témoins, procéder à une inspections des lieux, saisir et examiner des documents, procéder à la recherche et à l'examen de données pertinents, comme les données démographiques ou statistiques, ou nettes, dossiers du personnel ou d'autres dossiers administratifs. Par ce processus, les enquêteurs peuvent découvrir des preuves individuelles d'existence d'une discrimination tant sur le plan individuel que systémique.

Aux termes de l'article 33 du Code, la Commission détient de vastes pouvoirs d'enquête. Elle peut interroger les parties et les témoins, procéder à une inspection des lieux, saisir et examiner des documents, procéder à la recherche et à l'examen de données pertinentes, comme les données démographiques ou statistiques, ou les dossiers du personnel ou d'autres dossiers administratifs. Par ce processus, les enquêteurs peuvent découvrir des preuves indiquant l'existence d'une discrimination tant sur le plan individuel

avec le Code et la politique de la Commission.

témoins. La Commission continue également à chercher des possibili- tés de règlement tout au long du processus d'enquête, ce qui permet aux parties de parvenir à un règlement de la plainte en conformité

parties une chance de se faire entendre, de poser des questions et de fournir des renseignements additionnels ou d'autres preuves pour appuyer leur point de vue, comme des documents ou le nom de

La Commission mène une enquête impartiale et objective, puis elle détermine s'il y a des preuves suffisantes pour justifier le renvoi de la cause devant le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario pour une audience. Le processus d'enquête donne aux

Enquête sur les faits et renvoi des plaignantes

- de tous les dossiers fermés à la Commission ou renvoyés au Tribunal, 16,7 % des plaintes ont été rejetées par la plaignante ou le plaignant, certaines à l'issue d'un règlement, après 7,5 mois en moyenne.

Au cours de l'exercice 2005-2006 :

Plaintes retraitées

- 10,1 % des affaires ont été réglées à l'étape de l'enquête, après 26,2 mois en moyenne;
- 12,6 % des affaires ont été réglées entre les parties, après 15,0 mois en moyenne.

Demandes de renseignements et plaintes du public en matière de droits de la personne

Le taux de règlement des plaintes à cette étape se chiffre de manière constante à 70 % ou plus. La médiation qui aboutit promptement à un règlement satisfaisant permet d'adopter rapidement des mesures réparatrices et d'incorporer des dispositions d'intérêt public, et reduit la nécessité pour les particuliers de passer par un long processus de règlement grâce à la médiation d'une plaignte portant sur la discrimination ou de poursuite en justice. Au cours du dernier exercice, les importantes mesures préparatoires d'intérêt public obtenues par la Commission grâce à la médiation d'une partie portant sur la discrimination entre les parties au début du processus sont renvoyées au service des enquêtes, cependant, les parties peuvent décider de régler l'affaire à n'importe quelle étape du traitement de la plainte par la Commission ou le Tribunal. Bon an mal an, la Commission aide les parties à parvenir à une résolution à l'amiable dans plus de la moitié des affaires conciliées devant la Commission et dans environ 80 % des causes portées devant le Tribunal. La Commission tente d'obtenir des mesures préparatoires systémiques et d'intérêt public dans tous les règlements afin de prévenir les conditioes discriminatoires à l'avvenir.

Au cours de l'exercice 2005-2006, de tous les dossiers fermés à la Commission ou renvoyées au Tribunal, 57,1 % ont été réglés à l'issue d'une médiation par la Commission ou réglementée sans enquête, après 12,4 mois en moyenne :

- 34,4 % des plaintes (778) ont été réglées grâce à une médiation au début du processus, sans enquête, après 7,4 mois en moyenne, ce qui représente un taux de réussite de 71 % des 96 affaires dans lesquelles les parties ont participé à une médiation au début du processus, sans enquête, après 7,4 mois en moyenne au début du processus,

Le Code exige que la Commission tente de régler les plaintes, et la médiation est un aspect très fructueux du travail de la Commission. La Commission offre des services confidentiels de médiation dès le début du processus pour aider à régler les plaintes à la satisfaction des deux parties et de la Commission.

Mediation et règlement

- La Commission peut décider de ne pas traiter une plainte pour les raisons énoncées à l'article 34 du Code des droits de la personne.
- Au cours de l'exercice 2005-2006, de toutes les affaires conclues à la Commission ou renvoyées au Tribunal, 8,6 % ont été rejetées en raison de telles oppositions préliminaires, après 9,5 mois en moyenne. En se fondant sur les observations écrites des parties, la Commission a déterminé que :
- 2,0 % de ces plaintes auraient pu être traitées par un autre organisme réglementaire, par exemple au moyen d'une procédure de grief syndical en vertu des lois sur le travail ou devant le Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail;
- Dans 4,0 % des plaintes, il existait des preuves indiquant que la plainte était frivole, vexatoire ou faite de mauvaise foi;
- 0,2 % des plaintes n'étaient pas du ressort de la Commission;
- 2,4 % des plaintes portaienent sur des faits qui s'étaient produits avant la période de six mois prévue dans le Code pour le dépôt d'une plainte.

Plaintes rejetées en raisons d'oppositions préliminaires

Demandes de renseignements et plaintes du public en matière de droits de la personne

- 2 399 plaintes officielles ont été déposées auprès de la Commission.
- 824 887 visites distinctes ont été enregistrées sur le site Web de la Commission.
- 760 personnes se sont présentées en personne pour demander des renseignements.
- 1 760 demandes de renseignements sont parvenues par lettre.
- Le personnel de la Commission a traité plus de 43 011 demandes de renseignements réguliers par téléphone.
- 2005 et représente une augmentation de 16,5 % par rapport à la Commission. Ce chiffre est le même que pour l'exercice 2004.

En 2005-2006 :

Au cours de chaque exercice, un certain nombre de personnes s'adressent à la Commission pour les aider à déposer une plainte officielle. Aux termes du Code, la Commission est tenue de recevoir toutes les plaintes déposées par des particuliers.

Les personnes qui demandent des renseignements ne portent pas sur les droits de la personne soit dirigées vers des organismes mieux résoudre les problèmes de discrimination au sein de leur organisation. Les personnes qui risquent de faire l'objet de plaintes à prévenir ou à résoudre le problème sans avoir à le faire. Le Bureau aide également aux personnes qui envisagent de déposer une plainte les moyens de résoudre le problème sans avoir à le faire. Le Bureau offre également accès à des ressources extrêmes. Souvent, cette information donne Commission ainsi que sur la façon de déposer une plainte ou d'avoir renseignements particuliers sur les politiques et les directives de la responsabilité aux termes du Code. Le Bureau offre également important d'éducation du public sur les droits de la personne et les premiers points de contact pour les membres du public et joue un rôle premier dans la réception des demandes et le renseignement des responsabilités aux termes du Code. Le Bureau offre également

Contacts avec la Commission et réception des plaintes

- La Commission avait 2 733 dossiers actifs au début l'exercice.
- 2 117 plaintes parmi les dossiers actifs ont été résolues par la Commission, après 12,9 mois en moyenne (approximativement 3 % plus de dossiers qu'en 2004-2005) que la moyenne pour la période 1999-2004).
- 143 affaires ont été renvoyées au Tribunal des droits de la personne de l'Ontario, après 27,6 mois en moyenne (150 affaires ont été renvoyées en 2004-2005).
- 27 autres affaires ont été renvoyées au Tribunal après réexamen par la Commission d'une décision antérieure.
- A la fin de l'exercice, la Commission comptait 2 880 dossiers actifs, soit 147 ou 5 % de plus qu'au début de l'exercice.
- Au cours des quelques dernières années, la Commission a reçu plus de plaintes qu'elle ne peut en traiter, ce qui entraîne un arrière de 581 dossiers à la fin de l'exercice.
- 85 dossiers (3 % du nombre total de dossiers actifs) avaient plus de trois ans à la fin de l'exercice.

En 2005-2006 :

Aperçu du nombre de dossiers

Demandes de renseignements et plaintes du public en matière de droits de la personne

bureaux de renseignements et de réception des demandes, de médiation, d'enquête, d'élaboration des politiques, et des services juridiques travaillent de manière intégrée afin de remplir tous les aspects du mandat de la Commission.

Le Code confère aux Ontariennes et aux Ontariens le droit d'être à l'abri de la discrimination sur les plans de l'emploi, du logement, des biens, des services et des installations, les contrats, ainsi que de l'adhésion à des associations professionnelles et à des organisations syndicales. A cet égard, le Code mentionne quinze motifs illégitimes de discrimination : la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croissance (religion), le sexe (y compris la grossesse et l'identité sexuelle), l'orientation sexuelle, le handicap, l'âge (18 ans ou plus en général, de 18 à 65 ans en matière de travail, 16 ans ou plus en matière de logement), l'état matrimonial (y compris l'union de partenaires de même sexe), l'état familial, l'état d'emploi, 16 ans ou plus en matière de logement), l'état matrimonial (y compris l'union de partenaires de même sexe), l'état familial, l'état d'assistance social (en matière de logement seulement) et l'existence d'un casier judiciaire (en matière d'emploi seulement).

La Commission a de vastes fonctions et pouvoirs qui lui sont conférées par le Code et elle agit de manière indépendante dans l'intérêt du public. La Commission enquête sur les plaintes relatives à la discrimination, tente de régler les querelles entre les parties et intervient dans l'intérêt du public. La Commission procède également à des enquêtes concernant les droits de la personne, présente des plaintes et s'efforce de prévenir la discrimination par la recherche, l'élaboration de politiques, la collaboration et l'éducation du public. Les deux dernières années, la Commission a étendu ses fonctions et pouvoirs pour faire face à l'augmentation de la demande de services et pour répondre aux besoins de la population.

Le mandat de la Commission

Activités de la Commission en 2005-2006

Barbara Hall, B.A., LL.B., Ph.D. (hon.)



La Commissaire en chef,

je me réjouis à la perspective de travailler au cours du prochain exercice pour veiller à ce que le système en général, et la Commission en particulier, disposent des moyens qu'il leur sont nécessaires pour atteindre les objectifs du Code : reconnaître la dignité et la valeur de toutes les personnes en Ontario et leur assurer l'égalité des droits et des chances, sans discrimination.

manière efficace et efficiente des plaintes individuelles de discrimination, agir dans l'intérêt public pour protéger et faire progresser les droits de la personne, ainsi que promouvoir le respect des droits de la personne par l'éducation du public, le partenariat et la collaboration entre les personnes, les organismes et les institutions, dans toute la province et même au-delà.

L'Ontario est le foyer de quelques-unes des communautés les plus diversifiées au monde. La santé et la sécurité de notre collectivité dans son ensemble exige un système de protection des droits de la personne à la fois fort et intégré, un système qui puisse traiter de la

protection des droits de la personne.

Depuis de nombreuses années la Commission réclame des changements pour améliorer le système de protection des droits de la personne de l'Ontario. Elle a donc bien accueilli l'annonce faite par le gouvernement à propos de la proposition, en avril 2006, de procurer général, l'été dernier, individuant qu'il entendait élaborer des propositions de réforme. Suite à ces propositions, en avril 2006, le gouvernement a déposé le projet de loi 107, une loi qui, si elle était adoptée, modifierait considérablement le Code des droits de la personne, prévoit que des audiences publiques auront lieu au cours des prochains mois. La Commission travaille avec les groupes concernés et avec le gouvernement pour assurer que le projet de loi honore les principes internationaux concernant les institutions de

après 65 ans.

Au cours du dernier exercice, on a également vu l'Assemblée législative de l'Ontario adopter un projet de loi pour mettre fin à la rétention de la Commission canadienne pour l'UNESCO et d'autres organismes pour promouvoir un appel à l'établissement d'une coalition canadienne des villes contre le racisme et la discrimination. La Commission canadienne pour l'UNESCO et d'autres organismes pour répond à une recommandation de longue date de la Commission obligatoire. La nouvelle loi, qui entrera en vigueur en décembre 2006, permettre aux employés qui le souhaitent de continuer à travailler

de 250 organismes de services aux Autochtones dans toute la province. La Commission a également poursuivi son partenariat avec mohawk, en cri et en ojibwa, ces brochures ont été distribuées à plus de 250 organismes de services aux Autochtones en vertu du Code. Disponibles en some reconnaissus aux Autochtones en vertu du Code. Disponibles en indiens pour réaliser une nouvelle brochure sur les droits de la personne pour les Autochtones en vertu du Code. Disponibles en indiens, en cri et en ojibwa, ces brochures ont été distribuées à plus de 250 organismes de services aux Autochtones dans toute la province. La Commission canadienne pour l'UNESCO et d'autres organismes pour promouvoir un appel à l'établissement d'une coalition canadienne des villes contre le racisme et la discrimination.

l'état familial.

pour tenir compte des droits des partenaires de même sexe nus discrmination et le harclement fondés sur l'orientation sexuelle discrimination raciale, elle a mis à jour la Politique concernant la politique intitulée Politique et directives sur le racisme et la discrimination raciale, elle a mis à jour la Politique concernant la

Au cours de l'exercice, la Commission a publié une nouvelle

les droits de la personne.

la Cour suprême du Canada : une cause fait avancer les principes des tribunaux administratifs d'interpréter et d'appliquer les lois sur des droits de la personne en ce qui a trait aux mesures d'adaptation relatives à l'observation religieuse, l'autre renforce le pouvoir des tribunaux administratifs d'interpréter et d'appliquer les lois sur

Commission est également intervenue dans deux causes devant d'autres passagers, à mieux s'orienter dans le réseau. La pour aider les passagers ayant une déficience visuelle, ainsi que service de transport en commun d'annoncer les arrêts de métro à leur race. A l'issue d'une longue affaire qui a été portée devant le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario, une mesure

que tous les membres du personnel aient un accès égal aux postes de responsabilité au sein du système scolaire, sans égard à l'avvenir. Un règlement intervenu avec un conseil scolaire a donné à certain nombre d'autres affaires comprendant des mesures réglementaires par voie de médiation.

Plusieurs plaintes semblables soumises par des élèves ont été déposées elle-même des plaintes afin d'intervenir de manière plus directe pour arriver à un règlement systématique des problèmes. Les élèves racialisées et les élèves ayant un handicap, la Commission a déposé elle-même des plaintes afin d'intervenir de manière plus

Après des recherches et une enquête sur l'effet discriminatoire des lois et des politiques concernant la « sécurité dans les écoles » sur

tenue d'une audience.

La Commission a exercé ses fonctions de médiation, d'enquête et autres pour conclure 2 117 plaintes individuelles de discrimination (3 % de plus que l'exercice précédent) et a renvoyé un total de 170 causes au Tribunal des droits de la personne de l'Ontario pour la

Durant l'exercice 2005-2006, la Commission a connu des réussites remarquables dans l'accomplissement de son mandat de protéger, de promouvoir et de faire progresser les droits de la personne pour la population de l'Ontario.

saires, pour leur travail acharné et leur dévouement à l'égard des droits de la personne. Certains, comme moi, se sont joints récemment à la Gommissons, alors que d'autres ont terminé leur mandat au cours du dernier exercice. Toutes et tous ont apporté une importante contribution. Je tiens à souligner en particulier le leadership inappréciable de Keth Norton durant ses neuf ans de service à titre de commissaire en chef, mandat qui a pris fin en octobre 2005. Je voudrais également mentionner et remercier le commissaire Ivan Oliveira qui a assumé le rôle de commissaire en chef jusqu'à mon arrivée en décembre 2005.

•9002

J'ai le plaisir de rendre compte des activités de la Commission sur l'exercice allant du 1er avril 2005 au 31 mars

June 2006

Message de la Commissaire en Chef

NOTES
82
81	Ets financiers
78	Liste des publications
74	et appels
	Liste des décisions, règlements, révisions judiciaires
69
62	Décisions des Tribunaux Supérieurs
	Personne de l'Ontario
	Règlements et Décisions du Tribunal des Droits de la
59	Règlements et Ordonnances de la Commission
59	Faits saillants de certaines affaires
58	Sommaire
58	Décisions de la Commission
57	Ventilation des dossiers fermés par la Commission
57	Nombre de contacts directs avec le public
57	Fiche de renseignement : Statistiques pour l'exercice se terminant le 31 mars 2006
56	Dossiers fermés ou renvoyés par la Commission
55	par décision prise par domaine
	Tableau 4 : Dossiers fermés ou renvoyés,
54	par décision prise et par motif cité
	Tableau 3 : Dossiers fermés ou renvoyés,
53	Tableau 2 : Domagnes-intérêts par motif cité
52	par domaine et par motifs cités
	Tableau 1 : Nouvelles plaintes déposées,
52	Tableaux
43	Liste des commissaires
42	ANNEXES
39	Cadre de responsabilisation 2005-2006
38	Services généraux
37	www.ojrc.on.ca
36	Collaboration nationale et internationale
34	Villes contre le racisme et la discrimination
	Appel pour une consultation canadienne des
33	l'intention des Autochtones
	Programme des droits de la personne à

MESSAGE DE LA COMMISSION EN CHEF	1
ACTIVITÉS DE LA COMMISSION EN 2005-2006	6
Le mandat de la Commission	7
Demandes de renseignements et plaintes du public en matière de droits de la personne	8
Aperçu du nombre de dossier	8
Contacter avec la Commission et réception des plaintes	9
Plaintes rejetées en raisons d'oppositions préliminaires	10
Médiation et règlement	10
Plaintes reprises	12
Enquête sur les faits et renvoi des plaintes	12
Contentieux	15
Conseils, enquêtes et plaintes à l'initiative de la Commission	16
Effet discriminatoire des lois et politiques sur les mesures disciplinaires dans les écoles	17
Accessibilité des restaurants	18
Effet discriminatoire de la Loi sur le changement de nom	19
Accessibilité des écoles de conduite automobile	19
Retraite obligatoire	20
Test de dépistage de la drogue et de l'alcool	21
Accèsibilité pour les personnes handicapées qui achètent une maison	21
Handicap et éducation	22
Autres questions	22
Réforme du système ontarien de protection des droits de la personne	23
Élaboration de politiques	26
Politique et directives sur le racisme et la discrimination raciale	28
Mise à jour de la politique sur l'orientation sexuelle	29
Les droits de la personne et la famille	30
Promotion et partenariat	31
Education du public	31

Rapport annuel 2005-2006

Commission ontarienne des droits de la personne

Commission ontarienne des droits de la personne
180, rue Dundas Ouest, 7^e étage
Toronto (Ontario) M7A 2R9

Barbara Hall, B.A., LL.B., Ph.D. (hon)



La commissaire en chef,

considération.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de ma haute

perioode allant du 1er avril 2005 au 31 mars 2006.
2005-2006, qui fait état des activités de la Commission pour la
annuel de la Commission ontarienne des droits de la personne
j'ai donc le plaisir de vous présenter un exemplaire du Rapport

exercice, qui doit être déposé devant l'Assemblée législative.
Commission ontarienne des droits de la personne pour le dernier
tarde 30 juin de chaque année, un rapport des activités de la
personne de l'Ontario, nous sommes tenus de soumettre, au plus
Conformément au paragraphe 31 (1) du Code des droits de la

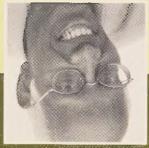
Monsieur le Ministre,

Toronto (Ontario) M5G 2K1
720, rue Bay
Procureur général
L'honorable Michael J. Bryant

le 29 juin 2006



Publié par la Commission ontarienne des droits de la personne
Province de l'Ontario, Toronto, Canada
© 2006, Gouvernement de l'Ontario
ISSN 0702-0538 6/06 500
ISBN 1-4249-0818-3



2005-2006

Rapport annuel



Ontario Human Rights Commission
Commission ontarienne des droits de la personne

Ontario Human Rights Commission
Commission ontarienne des droits de la personne